

## Note AGL sur les genres

Louvain-la-Neuve, le 8 décembre 2016

### Tables de matières

0. Avant-propos
1. Définitions
  - 1.1. Sexe
  - 1.2. Genre
  - 1.3. Diversité des genres
2. Constats
  - 2.1. Réalité universitaire
  - 2.2. Des contraintes socio-économiques
    - 2.2.1. Disparités économiques entre genre masculin et féminin
    - 2.2.2. L'inégalité du marché du travail
  - 2.3. Discriminations
3. Enjeux
4. Position et balises (Note de la Présidence du Conseil : ce point a été approuvé lors du conseil du 10 novembre 2016)

## 0. Avant-propos

Dans cette note, l'AGL n'a pas l'ambition de prendre position sur les thèses scientifiques sous-jacentes à la question du genre. Le seul principe sur lequel repose sa démarche est celui de respecter les opinions et les identités d'autrui. En ce sens, elle s'oppose à toute forme de discrimination fondée sur l'identité dont une personne se revendique, que cette identité soit de l'ordre du genre, de l'orientation sexuelle, de la religion, de la nationalité ou de tout autre ordre. C'est pour cela que l'AGL entend prendre les identités comme des faits établis.

Tout au long de cette note nous tenterons, dans un premier temps, de définir les notions de sexe et de genre ainsi que différentes identités de genre possibles. Dans un second temps, nous montrerons qu'il existe encore beaucoup d'inégalités et de discriminations entre les genres au sein de l'université, ainsi que sur le marché de l'emploi. Afin de rédiger cette deuxième partie nous nous sommes principalement basé·e·s sur des études produites sous le prisme du point de vue binaire (homme-femme). Cela peut paraître paradoxal, mais notre société étant encore légalement/juridiquement organisée sur une vision binaire du genre, il est difficile de trouver des statistiques ou études officielles sur une large échelle concernant les inégalités de genre. Nous ne pouvons nier que le monde occidental est encore généralement organisé sur cette base, mais cette note a pour vocation de mettre en évidence qu'une autre pensée est possible (et souhaitable). Dans un troisième temps, nous exposerons les enjeux qui déterminent les raisons pour lesquelles l'AGL, en tant qu'institution représentative des étudiant·e·s doit pouvoir se positionner et entamer des actions à ce propos. En conclusion, nous vous soumettrons les positions que nous aimerions que l'AGL prenne et nous poserons certaines balises afin qu'une série d'actions puissent émerger.

## 1. Définitions

### 1.1. Le sexe

Le sexe biologique correspond au sexe assigné à la naissance, déterminé par les médecins en fonction des organes génitaux visibles et parfois des chromosomes. Dans notre société, le sexe biologique est dit "binaire", c'est-à-dire soit "mâle" soit "femelle". Or si on se base uniquement sur la génétique pour déterminer le sexe d'un individu, on observe de très nombreux sexes différents en fonction de la répartition des chromosomes X et Y et de leurs gènes respectifs. Cette division mâle/femelle est arbitraire et donc discutable du point de vue médical.

De plus, l'aspect visible du sexe ne dépend pas uniquement des chromosomes. Des hormones et de nombreux autres mécanismes interviennent également dans le développement du fœtus et de l'enfant.

Dans le cas de bébés intersexué·e·s qui présentent des organes sexuels non différenciés, ce sont les médecins et la famille qui choisissent de façon arbitraire le sexe de l'enfant et sont parfois amenés à opérer l'enfant pour que ses organes correspondent "mieux" au sexe assigné. De lourdes opérations sur des individus très -trop- jeunes qui s'apparentent à

des mutilations pour nombre d'entre eux et qui sont rejetées par l'ONU au point qu'elle menace de sanctionner les pays qui font perdurer ces exactions<sup>1</sup>.

Le sexe n'est donc pas choisi par l'individu et dans nos sociétés, le système d'état civil fait que le sexe est systématiquement associé au genre de l'individu : le genre n'est donc pas non plus un choix personnel.

### 1.2. Genre

Le genre c'est la conscience d'être un homme ou une femme ou autre (qu'on appellera genres non-binaires) compte tenu des différences sociales, psychologiques, mentales, ... etc proposées par la société. Dans un cadre psychologique, par exemple, le genre peut être vu comme un état de conscience propre à l'individu. Les analystes R. Stoller et R. Greenson parlent dès 1964 du « sentiment qu'on a d'appartenir à un sexe particulier ». Si on se base sur le concept de la distinction nature-culture introduite par Lévi-Strauss, le sexe s'apparenterait à la nature chez un individu et le genre à la culture. C'est donc une identité qui se construit, comme dit De Beauvoir : « Nous ne naissons pas femmes, nous le devenons ». Le genre est composé de l'*identité de genre*, d'une part et de l'*expression de genre* d'autre part.

Chaque personne possède une *identité de genre* c'est-à-dire le sentiment d'appartenance à un genre.

L'*expression de genre*, quant à elle, correspond aux attitudes et aux manifestations culturellement connotées que la personne adopte, indépendamment de son genre (vêtements, accessoires, coiffure, maquillage, manière de se comporter, ...). On ne peut pas définir l'identité de genre d'une personne sur base de son expression de genre.

Une confusion largement répandue est celle qui consiste à assimiler le genre à l'orientation sexuelle. Comme le résume bien l'assertion anglophone : "Sexual orientation is whom you go to bed with. Gender identity is whom you go to bed as."

### 1.3. Diversité des genres

- Une personne est *cisgenre* lorsque son genre correspond à celui qu'on lui a assigné à sa naissance.
- Une personne *transgenre* est une personne dont le genre ne correspond pas à celui qu'on lui a assigné à la naissance. On utilise le terme transgenre et pas transexuel·le car ce dernier est lié à une psychiatrisation et à une médicalisation.<sup>2</sup> En effet, être une personne transgenre a longtemps été considérée comme étant un syndrome ou comme une maladie mentale, et l'est d'ailleurs toujours selon l'OMS. De plus, la procédure pour changer de marqueur de genre/ sexe au niveau de l'état civil) est particulièrement longue et difficile : les personnes concerné·e·s doivent remplir différentes conditions très strictes.<sup>3</sup> Il faut premièrement l'accord d'un·e chirurgien·ne et d'un·e psychiatre pas toujours formé·e·s et renforçant le sentiment que l'identité de genre ne dépend pas de sa propre volonté. Ensuite, il est

1 <http://stop.genitalmutilation.org/pages/MGI-Traitement-Inhumain-Torture-ONU-reprimande-la-France>

2 Note de position de la Fédération des étudiants francophones relative à l'inclusion des étudiant·e·s trans\* et intersexué·e·s dans l'enseignement supérieur.

3 Art. 2 de la loi du 10 mai 2007 sur la transexualité.

nécessaire que la personne ait subi une opération pour changer de sexe. Or certaines personnes préfèrent ne pas faire d'opération, pour des raisons qui leur sont propres. Il y a dans la loi l'idée que l'opération est l'achèvement de tout. Pour finir, la personne doit être devenue stérile.

- Une personne peut ne pas se reconnaître dans un genre binaire quelconque, cela est défini comme une identité de genre non-binaire dite "neutre" (souvent désigné·e·s comme genre neutre ou neutrois) voire par une absence d'identification à une identité de genre quelle qu'elle soit (souvent désigné·e·s comme agenre). Pour ces dernières, le genre n'existe tout simplement pas, il s'agit d'un concept abstrait totalement étranger. Ils ne voient aucune différence, tendant à considérer chaque personne comme un être humain simplement.

Concernant les termes désignant ces personnes, on peut les définir de deux façons : prescriptive c'est-à-dire imposer le terme comme "la façon de s'adresser à" et dire que de nombreuses personnes l'utilisent à tort et descriptive c'est-à-dire décrire comment le terme est utilisé par les personnes concernées sans le remettre en question. Les définitions proposées ne sont donc pas exclusives et peuvent varier d'une personne à une autre.

- Une personne dite *genderfluid* définit souvent son identité de genre comme non constante, celle-ci variera en fonction de sa sensibilité et de sa situation entre les nombreux genres, dans le but de trouver un point de confort, un équilibre où la personne "se sent bien" tout simplement. Le genre est donc ici une notion très malléable et fait l'objet d'un agencement personnel.

Les genres cités ci-dessus ne sont que des exemples, en effet, il existe une multitude de genres et tous les énumérer et les définir prendrait malheureusement bien trop de temps. Une petite recherche internet vous fournira pléthore d'exemples si vous souhaitez vous renseigner en profondeur. Attention toutefois aux définitions provenant de sites non-spécialisés car le thème du genre évolue à grande vitesse et donc la terminologie également.

## 2. Constats

### 2.1. Réalité universitaire

Au sein de l'UCL, l'ensemble du personnel académique ainsi que la population étudiante est concernée par les questions des inégalités de genre dans leur parcours.

La première dissonance concernant les étudiant·e·s se situe dans le choix des études. Cette disparité se traduit sur deux grands volets avec d'une part les sciences exactes et appliquées et d'autre part les études de lettres conjointes aux sciences psychologiques. Ainsi, en 2013-2014, les chiffres démontrent respectivement pour les sciences de lettres et langues et psycho 77% et 78% d'inscriptions féminines. À l'instar de ces statistiques, sont majoritairement masculines les sciences de l'ingénieur pour lesquelles se comptent 20% d'étudiants et 32% pour les sciences exactes en général.<sup>4</sup> À noter que les études en sciences économiques connaissent également un taux d'étudiante à 35% ainsi que 20% pour la faculté de théologie.

Dans un second temps, c'est la progression au sein du parcours étudiant qui pose problème. Bien que 55% des étudiantes réussissent l'université, elles sont moins enclines à poursuivre un doctorat. Par exemple, en langues et lettres, il y a 414 étudiantes contre 95 étudiants en master tandis qu'au doctorat il y a 46 doctorantes pour 43 doctorants, une grande réduction est donc visible. De même, il y a 822 étudiantes inscrites en master de psychologie pour 158 étudiants, or seulement 57 présumées filles poursuivent un doctorat pour 43 présumés garçons. Un dernier exemple en philosophie montre que 24 étudiantes sont inscrites en master pour 46 étudiants, et que ces derniers sont 40 à poursuivre un doctorat pour 10 étudiantes<sup>5</sup>. Nous ne dénonçons pas ici le rapprochement vers la parité mais bien la disproportion entre les étudiantes inscrites en master et le nombre d'entre elles inscrites pour un doctorat par la suite. Même si nous avons pris ici les domaines dans lesquels l'écart était le plus interpellant, il nous semble judicieux d'analyser de manière approfondie les raisons de cette disproportion, afin de pouvoir agir concrètement.

Ensuite, pour ce qui concerne la carrière académique, il existe différents facteurs pouvant expliquer la faible représentation féminine. L'étude sur les inégalités entre présumé.e.s femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique pointe deux groupes de facteurs<sup>6</sup>. Les premiers sont individuels et résulteraient du fait que les personnes de genre féminin sont moins éduquées à se montrer ambitieuses et qu'elles éprouveraient de trop grandes difficultés à concilier leur vie professionnelle avec leur vie familiale. À ce titre, il est intéressant de constater que 87% de partenaires féminines ont un partenaire qui travaille à plein temps alors que seulement 67% de leurs homologues masculins sont dans le même

---

<sup>4</sup> Rapport genre UCL 2013-2014

<sup>5</sup> Rapport genre UCL 2013-2014, pp. 29-30

<sup>6</sup> « Les inégalités entre femmes et hommes dans les universités francophones de Belgique », D. MEULDERS, S. O'DORCHAI, N. SIMEU, 2012, p. 90

cas<sup>7</sup>. L'autre groupe de facteurs relève du fonctionnement des institutions ainsi que les discriminations envers les femmes. Nous pouvons identifier le poids du modèle masculin sur la conception de la carrière universitaire (temps plein, très grande disponibilité), la composition essentiellement masculine des commissions de nomination ainsi que des critères et procédures de nomination qui reposeraient sur des critères vagues (et donc ouverts à l'arbitraire).

Le plafond de verre concerne également le personnel académique. On entend le concept de plafond de verre comme le fait que les travailleuses, au sein d'une entreprise, d'une fonction publique ou d'autres domaines comme les ONG, partis politiques, fédérations patronales, syndicats, peuvent progresser dans la hiérarchie, mais seulement jusqu'à un certain niveau. Ce plafond freine des personnes dans leur "évolution professionnelle sans raison légitime, qu'il s'agisse de rémunération ou de poste. Ce plafond de verre constitue une barrière d'autant plus forte qu'elle n'est ni visible, ni clairement identifiée. Il est surtout dû à la catégorisation des individus, en fonction de leur sexe, leur âge, leur origine sociale, leur origine ethnique, etc"<sup>8</sup>. Ce qui en résulte est une absence (partielle ou totale) des professionnelles au sommet de la hiérarchie<sup>9</sup>. Bien qu'elles soient majoritaires dans le personnel administratif en 2014, la proportion est tout autre au sein des instances de décision de l'université car 0% d'administratrices composent le pouvoir organisateur, 28% sont dans le conseil d'administration ainsi que dans le conseil académique et, 17% d'entre elles composent le conseil rectoral.<sup>10</sup>

Au niveau du corps professoral, plus la progression dans la charge et la titularisation avance, moins le corps professoral féminin est représenté<sup>11</sup>. Ainsi, elles constituent un peu plus de la moitié du personnel assistant. Mais le pourcentage de professeures est de 26,1% en 2012 et de professeures ordinaires de 10%.

Les personnes transgenres, en plus des oppressions subies en général (harcèlement, plus de risque de subir des actes de violence, taux de suicide plus élevé, ...), subissent des discriminations au sein de l'enseignement supérieur.<sup>12</sup> Elles ont, d'une part, l'obligation de s'inscrire selon leur état civil et, il existe, d'autre part, un vide législatif concernant l'utilisation du prénom social au sein de l'enseignement supérieur. À titre d'exemple, il n'est pas possible, à l'UCL, de pouvoir utiliser son prénom social. Cela implique que la personne devra se outer en permanence et expliquer des éléments de sa vie privée à différentes personnes (personnel académique, administratif, ...). De plus, si une personne transgenre désire changer son marqueur de genre (le "sexe" à l'état civil) ainsi que de prénom en cours d'études ou après, le diplôme qu'elle obtiendra/aura obtenu ne sera plus à son nom. Il n'est pas possible de modifier le diplôme par la suite mais uniquement d'obtenir une attestation de

---

7 *idem*, p. 91

8 <http://www.novethic.fr/lexique/detail/plafond-de-verre.html>, consulté le 5/11/16

9 [http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond\\_de\\_verre](http://igvm-iefh.belgium.be/fr/activites/emploi/plafond_de_verre) consulté le 4/11/16.

10 Rapport genre UCL 2013-2014 pp. 11-12

11 *idem*, p. 14

12 Note de position de la Fédération des étudiants francophones relative à l'inclusion des étudiant.e.s trans\* et intersexué.e.s dans l'enseignement supérieur pp. 3 et 4.

changement nom. Cela peut être une source de discrimination à l'embauche... En bref, cela réduit l'accessibilité à l'enseignement supérieur.

## 2.2. Des contraintes socio-économiques

Les études sociologiques démontrent actuellement que le poids de stéréotypes et des contraintes socio-économiques sont responsables des disparités entre les genres.

### 2.2.1. Disparités économiques entre genre masculin et féminin

Les inégalités économiques entre les genres féminin et masculin sont, hélas, une réalité. En Belgique, selon le rapport de 2016<sup>13</sup> (avec les données de 2013) du SPF Economie sur les salaires, les présumées femmes ont touché en moyenne 8% de moins par heure de travail que leurs collègues masculins à travail égal, diplôme égal et même type de contrat. Le même rapport stipule que si le calcul est fait, non pas sur une base horaire, mais sur une annualisation, l'on passe de 8 à 21% de salaire brut en moins en moyenne.

Les présumées femmes représentaient en 2013 48,30% des travailleur·euse·s, 43,70% des heures prestées (différence due principalement à leur surreprésentation en temps partiel) et 40,72% de la masse salariale, cette dernière différence à cause de 2 facteurs : elles sont moins bien payées que leurs coreligionnaires masculins à travail égal et les tâches considérées comme féminines sont moins bien rémunérées de base. Au total, les travailleuses auraient dû toucher 3,316 milliards<sup>14</sup> d'euros supplémentaires pour obtenir l'égalité complète.

Ces inégalités se vérifient également dans les privilèges accordés aux travailleurs. Ainsi, en 2013 toujours, 58% des présumés hommes pour 51% des présumées femmes ont obtenus des remboursements de frais de transport, et le montant du remboursement a été supérieur de 14% pour les personnes de genre masculin en moyenne (483,15 euros contre 413,75, il est intéressant de constater que la réduction de l'inégalité s'est faite non pas sur une hausse des remboursements pour les personnes de genre féminin mais sur une baisse pour les travailleurs, qui touchaient 700 euros en moyenne en 2011). L'un des rares exemples où les travailleurs sont désavantagés par rapport aux travailleuses est la contribution à la pension alimentaire : ils payent 38% de plus en moyenne que leur ex-compagne (802,34 euros contre 498,39) et sont plus nombreux (12% contre 9%) à devoir en payer une. Ceci dit cette plus importante contribution est à relativiser si elle est mise en proportion avec le salaire moyen. De plus, nous pouvons mettre en exergue le fait que ce sont en général les présumées qui arrêtent de travailler ou prennent un mi-temps (ou autre horaire de travail réduit). Dans ce cadre, celles-ci permettent au couple, d'une part, de ne pas faire appel à des aides extérieures pour faire le ménage et garder les enfants éventuels, et, d'autre part, permettent au mari d'avancer plus aisément dans sa carrière.

---

<sup>13</sup> Rapport sur l'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, 2016. [http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/91\\_-\\_lecart\\_salarial\\_entre\\_femmes\\_et\\_hommes\\_2016\\_fr.pdf](http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/91_-_lecart_salarial_entre_femmes_et_hommes_2016_fr.pdf)

<sup>14</sup> *idem*, p. 9



Cependant une amélioration est effectuée chaque année dans la réduction des inégalités de genres en matière de salaire, mais celle-ci est très lente : il a fallu 41 ans, soit une carrière complète, pour faire passer l'écart salarial de 43 à 24%. Néanmoins un effort significatif est relevable depuis 2009, l'écart sur une base horaire y était de 11%, soit un gain de presque 1% par an en 4 ans car il était à 8% en 2013.

Selon la psychologue Denise Marinot (professeure de psychologie sociale à l'université Blaise Pascal), la raison pour laquelle il existe encore des inégalités au travail est qu'il existe encore des stéréotypes affectant le genre féminin, et ce même s'il est démontré que depuis 30 ans les étudiantes réussissent mieux scolairement. Selon ces stéréotypes, si une étudiante réussit bien à l'école c'est parce qu'elle est obéissante, studieuse, qu'elle suit bien les consignes, etc. Or, lorsqu'un présumé garçon réussit, on l'explique par le fait qu'il est ambitieux, qu'il a confiance en lui, etc. La conséquence de ces stéréotypes est la justification du système inégal que l'on vient de décrire ci-dessus<sup>15</sup>. De plus, nous pouvons remarquer que le travail ainsi que l'université sont fondés sur des valeurs inculquées aux étudiants tels que la compétition et l'affirmation de soi. Contrairement aux valeurs inculquées aux présumées filles comme par exemple l'altruisme et la coopération. Ce qui implique qu'elles ressentiraient un décalage culturel et fuiraient les filières revendiquant le plus ces valeurs.

### 2.2.2. L'inégalité du marché du travail

Au-delà des inégalités salariales se trouve l'inégalité du marché du travail lui-même. Les tâches considérées comme féminines souffrent d'un stéréotype à la peau dure : leur travail est plus léger et moins intéressant économiquement, ce qui justifierait de les payer moins. De plus les perspectives de carrière sont moindres pour les cadres féminines, qui représentent seulement 34% des cadres en 2013.

Ensuite près de 50% des travailleuses en temps partiel (45% des travailleuses, contre 9% des travailleurs) le sont pour des raisons liées à la vie domestique (s'occuper des enfants, de personnes dépendantes, de la maison, etc.). Seulement 8% des femmes en temps partiel le sont par choix purement personnel. Le marché du travail est donc toujours très, trop, structuré et adapté pour des hommes et par des hommes.

Au niveau de l'UCL ce plafond de verre et cette adaptation « masculine » du marché du travail se remarquent au niveau du personnel de l'université. Voici quelques chiffres de son rapport sur l'égalité de genre en 2013-2014 : 87% du personnel administratif est féminin pour seulement 26% du personnel académique. 8 membres sur 29 du Conseil d'Administration sont administratrices, 13 sur 46 du Conseil Académique, il n'y a que 2 doyennes sur 14 facultés, 2 présidentes d'institut sur 19, 2 membres du Conseil Rectoral sur 12, 3 membres du Bureau Exécutif sur 17 et aucune du Pouvoir Organisateur sur 4, l'Église catholique ne permettant pas encore l'ordination des aspirantes.

---

<sup>15</sup> Rapport 2016 (données de 2013) du SPF Economie sur les écarts salariaux



Au niveau des étudiant·e·s, dont la répartition est de 57% d'étudiantes pour 43% d'étudiants, les niveaux restent globalement proportionnels pour les Bacheliers et les Masters mais tout change au niveau des Doctorats : 1695 doctorants pour 1280 doctorantes, ce qui est la proportion inverse. Ce chiffre met en exergue cette structuration du marché du travail et un découragement des étudiantes à aller plus loin dans leurs études, ce dont le secteur de la recherche souffre tout particulièrement.

### 2.3. Discriminations

Les discriminations peuvent apparaître sous différentes formes. En voici un aperçu :  
*Le slutshaming* est une discrimination liée au comportement de la présumée femme (lié à attitude générale ou vestimentaire ou à sa sexualité considérée comme en dehors des bonnes moeurs).

*Le harcèlement*, qu'il soit moral ou sexuel envers les person.n.e.s. Il concerne notamment, le cas où une personne subit la pression de demeurer dans les limites du genre social qui lui a été assigné.

*Victim blaming*, c'est le fait de remettre la faute sur la victime lorsqu'elle a subi un harcèlement, une oppression quelconque.

Pour toute *-phobie* à l'égard de la communauté LGBTQIA+, cela concerne les phobies touchant à l'orientation sexuelle et au genre, qui mènent parfois à des manifestations de haine et à de la violence.

### 2.4. Approche intersectionnelle

Au sujet des *multi-oppressions*, il s'agit d'impacts transversaux sur les personnes concernées, notamment par rapport aux genres, l'origine ethnique, religieuse, les croyances politiques, etc. Aux formes d'inégalités liées aux genres sont croisées donc d'autres formes d'oppressions visibles par une approche dite intersectionnelle : racisme, homophobie, capacitisme, psychophobie (handicapés mentaux ou toute personne atteinte d'une maladie d'ordre psychologique ou psychiatrique), grossophobie, xénophobie, l'islamophobie constituent des vecteurs de discriminations dont une même personne peut être victime. Aussi les concerné·e·s en plus d'être invisibilisé·e·s dans l'espace public et les médias, peuvent également faire l'objet de stéréotypes. Il est donc nécessaire de souligner l'existence de ces discriminations.

## 3. Enjeux

L'AGL s'intéresse à ces questions, car elles sont inévitables à l'heure actuelle et sont primordiales afin de respecter chacun·e de nous dans son intégrité.

Dans son ouverture aux questions sociétales, l'AGL s'intéresse aux différentes formes du genre et aux inégalités liées au sexe. L'AGL veut attirer l'attention sur les

inégalités entre les genres à l’UCL et tient à sensibiliser la communauté universitaire au genre et à ses différentes formes, afin d’amener toujours plus de respect et de compréhension envers chacun·e. En effet, les propos encore trop souvent négatifs à l’égard de la communauté non-binaire, tiennent, comme dans beaucoup d’autres cas, d’une incompréhension globale des personnes sur le sujet. Il est donc le rôle de l’AGL à la fois de former et d’informer les étudiant·e·s sur cette problématique et de mettre en place un cadre structurel qui puisse permettre l’épanouissement de tou·te·s les étudiant·e·s, quelles que soient leurs identités.

Les points 1 à 3, compte tenu des amendements présentés le 8 décembre 2016, ont été approuvés à la majorité simple avec : 26 voix pour, 0 voix contre et 4 abstentions lors du Conseil AGL du 8 décembre 2016.

#### 4. Position et balises

Note de la Présidence du Conseil : ce point a été approuvé lors du conseil du 10 novembre 2016

En conclusion :

*De manière générale,*

L’AGL se positionne pour le respect de toutes les personnes dans leur diversité, quel que soit leur genre. Elle s’engage à militer pour l’émancipation de tou·te·s, quel que soit leur genre.

L’AGL se positionne contre toutes les formes de discriminations et leurs conséquences, notamment en termes de disparités salariales, accès aux postes décisionnels, etc.

*Au sein de l’UCL,*

L’AGL entend soutenir et organiser des actions afin de briser le plafond de verre et de permettre une plus grande représentation du genre féminin dans les corps académiques. L’AGL demande qu’une attention particulière soit apportée aux disproportions constatées dans les choix d’études afin de les réduire au maximum (représentation publicitaire des filières de l’UCL, recrutement, etc.)

De manière non exhaustive et plus spécifique, l’AGL demande qu’il soit possible pour toute personne de réclamer que son prénom social soit utilisé dans le cadre universitaire et qu’il soit possible de choisir le titre indiquant le statut social sur le diplôme. L’AGL demande également que les cartes d’étudiant·e·s et d’accès soit féminisées.

*En interne,*

L’AGL s’engage à tendre vers une représentation équitable et égalitaire des sexes et des genres pour les mandats au sein de l’AGL et au sein de l’UCL, tant au sein de la direction de l’AGL que du comité en général, ainsi que du conseil et des ces mandats dans l’UCL. L’AGL portera une attention particulière à la représentation des sexes et des genres dans les personnalités invitées pour des activités de formations et de conférences.

Afin d'entraîner du changement au sein de l'UCL et afin de mettre en application les positions adoptées, nous souhaitons proposer certaines pistes d'actions concrètes :

- Organiser des formations sur les discriminations fondées sur le sexe, le genre ou l'orientation sexuelle.
- Créer un onglet d'information sur les genres sur le site de l'AGL en liant avec différents acteurs tel que l'UCL, et une campagne d'information.
- Obtenir une formation du personnel administratif de l'UCL sur les questions de genre, afin qu'il puisse offrir une réelle compréhension aux étudiant·e·s qui viennent les trouver.<sup>16</sup>
- Faire en sorte qu'une seule personne de référence soit amenée à rencontrer les étudiant·e·s amenés à out<sup>17</sup> leur identité de genre dans l'université pour obtenir les adaptations nécessaires<sup>18</sup>
- Promouvoir le dialogue sur les inégalités de genre au sein de la communauté universitaire.
- Encourager l'UCL à proposer des sujets des recherches sur les questions non binaires, tant pour des masters que pour des doctorats<sup>19</sup>
- Sensibilisation des collectifs étudiants (cercles, régionales, Kots-à-projet, AGL, BDE, etc.) à la question des inégalités de genre.
- Organiser des événements de sensibilisation à ces questions (stand AGL, pride, etc.).
- Travailler pour qu'au sein de la formation dispensées aux médecins soit abordée la manière de réagir face à la naissance d'enfants intersexués : il revient à l'enfant au cours de son développement de faire le choix du sexe qui correspondra le mieux à son genre. Une opération à la naissance pouvant être apparentée à de la torture et être dommageable pour l'enfant dans son développement futur<sup>20</sup>
- Il faut rendre la vie doctorale et/ou professionnelle compatible avec une vie familiale et ce quel que ce soit le genre de l'individu. Exemple de pistes de solution : augmenter les congés co-parentaux et de maternité et tendre vers un rapprochement de leur durée.<sup>21</sup>

Les positions et balises exposées ci-dessus, compte tenu des amendements présentés le 10 novembre 2016, ont été approuvées à la majorité simple avec : 29 voix pour, 8 voix contre et 17 abstentions lors du Conseil AGL du 10 novembre 2016.

---

16 Amendement proposé par Marie-Hélène Lefèvre et approuvé à la majorité simple avec : 47 voix pour, 2 voix contre et 4 abstentions lors du Conseil AGL du 10 novembre 2016.

17 Le verbe « out<sup>er</sup> » est le verbe consacré pour signifier « exprimer » dans ce contexte.

18 Amendement proposé par Marie-Hélène Lefèvre et approuvé à la majorité simple avec : 24 voix pour, 6 voix contre et 14 abstentions lors du Conseil AGL du 10 novembre 2016.

19 Amendement proposé par Marie-Hélène Lefèvre et approuvé à la majorité simple avec : 36 voix pour, 8 voix contre et 8 abstentions lors du Conseil AGL du 10 novembre 2016.

20 Amendement proposé par Marie-Hélène Lefèvre et approuvé à la majorité simple avec : 24 voix pour, 2 voix contre et 4 abstentions lors du Conseil AGL du 8 décembre 2016.

21 Amendement proposé par Hugues Annoye et approuvé à la majorité simple avec : 29 voix pour, 0 voix contre et 2 abstentions lors du Conseil AGL du 8 décembre 2016.

