Université Saint-Joseph de Beyrouth
جامعة القدّيس يوسف في بيروت

# Politique d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth

*Ce texte approuvé par le Conseil de l'Université lors de sa 230e réunion en date du 21 octobre 2026 et approuvé par le Haut Conseil lors de sa 15e réunion en date du 28 octobre 2026 remplace le texte « Politique d'inclusion » approuvé par le Conseil de l'Université lors de sa 217e réunion en date du 22 février 2023*

PRÉAMBULE

1. OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

2. DÉFINITIONS

3. PRINCIPES DIRECTEURS

4. GOUVERNANCE
   4.1 Comité EDI
   4.2 Coordinateur du Comité EDI
   4.3 Bureau de soutien aux personnes en situation de handicap

5. RÔLE DE L'UNIVERSITÉ ET DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE
   5.1 Rôle de l'Université
   5.2 Rôle des enseignants
   5.3 Rôle du personnel des services généraux (PSG)
   5.4 Rôle de l'étudiant
   5.5 Rôle de l'étudiant tuteur

6. PLAINTE

7. CONFIDENTIALITÉ

8. APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

ANNEXE I – TEXTES DE RÉFÉRENCE

## PRÉAMBULE

En alignement avec les orientations internationales en matière d'équité, de diversité et d'inclusion, la loi libanaise N°220/2000 relative aux droits des personnes handicapées et les valeurs fondatrices de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth (ci-après « **l'Université** »), celle-ci affirme son engagement à promouvoir et à maintenir un environnement d'études, de recherche et de travail inclusif, équitable et exempt de toute forme de discrimination.

L'engagement institutionnel en faveur de l'inclusion s'est assorti d'une première politique :

« Politique de l'inclusion de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth » entrée en vigueur le 22 février 2023.

L'émergence du nouveau paradigme Équité, Diversité et Inclusion, désigné sous l'acronyme EDI et adopté dans les universités autour du monde sert de base pour sa révision et sa mise à jour et pour l'élaboration de la présente « Politique d'équité, de diversité et d'inclusion de l'Université » (ci-après « Politique »).

## 1. OBJET ET CHAMPS D'APPLICATION

1.1 La présente Politique a pour objet de définir, de promouvoir et d'encadrer les principes d'Equité, de Diversité et d'Inclusion (EDI) au sein de l'Université.

Elle vise notamment à :

I - Promouvoir l'égalité des chances et des parcours académiques et professionnels ;

II - Prévenir et combattre toute forme de Discrimination liée à l'Equité et à la Diversité ;

III - Favoriser un environnement universitaire inclusif, dans ses dimensions académiques, professionnelles, sociales et communautaires ;

IV - Encadrer et définir les rôles, les responsabilités et les engagements des différentes parties prenantes concernées par la mise en œuvre des principes EDI.

1.2 La présente Politique s'applique à toute la Communauté Universitaire et à toutes les activités de l'Université, qu'elles soient réalisées sur le campus de l'Université, en dehors du campus dans le cadre d'activités universitaires ou à travers toute plateforme ou réseau social de l'Université.

Lorsqu'une situation relève d'une politique institutionnelle spécifique, cette politique et la procédure qui lui est propre demeurent applicables.

## 2. DÉFINITIONS

Aux fins de la présente Politique, les termes suivants sont définis comme suit :

2.1 « **Accommodement raisonnable** » signifie une adaptation appropriée et nécessaire des modalités d'enseignement, d'évaluation, d'organisation du travail, des locaux ou des outils, permettant à une personne en Situation de handicap d'exercer ses droits dans des conditions comparables à celles des autres, sans imposer à l'Université une contrainte excessive ni compromettre les exigences essentielles des programmes et des fonctions.

2.2 « **Communauté Universitaire** » signifie tout membre du personnel des services généraux ; tout enseignant, cadré ou non cadré ; tout étudiant ou stagiaire ; tout chercheur ou doctorant ; tout invité de l'Université ; tout prestataire ayant contracté avec l'Université ainsi que toute personne participant à la mission de l'Université.

2.3 « **Diversité** » signifie l'ensemble des différences existant entre les membres de la Communauté Universitaire, notamment, sans s'y limiter, la race, la couleur, la culture, la religion, le genre, l'âge, la nationalité, la situation de handicap, la situation socio-économique, la situation familiale et l'état matrimonial.

2.4 « **Discrimination** » signifie toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur une Situation de handicap ayant pour objet ou pour effet de compromettre ou d'entraver l'égalité de traitement, l'accès équitable au savoir ou l'exercice des droits fondamentaux au sein de l'Université. Sont exclus du champ d'application de la présente Politique les situations de discrimination fondées sur d'autres motifs, lesquelles sont régies par la « Non-Discrimination Policy ».

2.5 « **Equité** » signifie les principes de justice, d'impartialité et d'égalité de traitement, ainsi que l'égalité d'accès, d'opportunités et de progression pour les membres de la Communauté Universitaire.

2.6 « **Etudiant(s) en Situation de handicap** » signifie toute personne inscrite à l'Université présentant des limitations durables ou temporaires et pouvant nécessiter des accommodements pédagogiques, matériels ou organisationnels afin de suivre ses études dans des conditions équitables, sans compromettre les exigences essentielles des programmes.

2.7 « **Enseignant(s) en Situation de handicap** » signifie toute personne faisant carrière à l'Université dans l'enseignement et la recherche ou contribuant aux activités d'enseignement et de recherche qui présente des limitations durables ou temporaires dans ses capacités, l'amenant à rencontrer des difficultés dans l'exercice de ses fonctions. Elle peut avoir besoin de mesures d'accommodement visant à garantir des conditions de travail équitables, sans compromettre les exigences essentielles liées au poste occupé ni le bon fonctionnement des services ou des activités académiques.

2.8 « **Inclusion** » signifie le processus dynamique visant à garantir la participation pleine, effective et équitable de toutes les personnes à la vie universitaire, tout en éliminant les obstacles et les discriminations.

2.9 « **Personnel en Situation de handicap** » signifie toute personne employée par l'Université qui présente des limitations durables ou temporaires dans ses capacités, l'amenant à rencontrer des difficultés dans l'exercice de ses fonctions. Elle peut avoir besoin de mesures d'accommodement visant à garantir des conditions de travail équitables, sans compromettre les exigences essentielles liées au poste occupé ni le bon fonctionnement des services ou des activités académiques.

2.10 « **Plan d'accompagnement** » signifie le document formalisant les aménagements et les mesures de soutien adaptés aux besoins de l'Etudiant en Situation de handicap durant sa formation ou ses évaluations.

2.11 « **Situation de handicap** » signifie une limitation durable ou temporaire des capacités d'une personne, résultant de l'interaction entre ses caractéristiques personnelles et les obstacles de l'environnement, restreignant la réalisation de ses activités d'études ou de travail.

## 3. PRINCIPES DIRECTEURS

### 3.1 Principe EDI

L'Université veille à ce que chacun de ses membres, quelles que soient ses singularités, puisse s'y reconnaître, y développer un sentiment d'appartenance et y participer de manière active.

### 3.2 Principe de non-Discrimination

L'Université veille à garantir aux personnes en Situation de handicap une égalité de traitement et de chances avec les autres membres de la Communauté Universitaire, en tenant compte, de leurs besoins spécifiques et du bon fonctionnement des services ou des activités académiques.

### 3.3 Principe d'Accommodement raisonnable

Lorsque la situation d'une personne le justifie, l'Université met en place dans la mesure du raisonnable les mesures d'Accommodement nécessaires, sans compromettre les standards académiques ou professionnels, ni le bon fonctionnement des services. Tous les Etudiants en Situation de handicap satisfont aux critères d'admission de leur Institution respective. De même, les Enseignants et les membres du Personnel en Situation de handicap satisfont aux conditions d'embauche de leur poste respectif. Les mesures d'Accommodement raisonnable visent exclusivement les modalités d'accès, d'exercice et d'évaluation, sans modifier les exigences essentielles des programmes ou des fonctions.

### 3.4 Principe d'accessibilité

L'Université œuvre à l'accessibilité de ses locaux, de ses services et de ses dispositifs pédagogiques et numériques.

### 3.5 Principe de respect de la vie privée et de la confidentialité

L'Université garantit le respect de la vie privée des personnes et la confidentialité des renseignements relatifs, notamment, à leur Situation de handicap, à leurs besoins d'accommodement et à leur parcours. La collecte, le traitement ou le partage de données à caractère personnel est effectué de manière sécurisée, limitée à ce qui est strictement nécessaire, conformément aux politiques et règlementations en vigueur.

## 4. GOUVERNANCE

### 4.1 Comité EDI

Un Comité EDI est institué en tant qu'instance de réflexion stratégique, de coordination et de suivi de la Politique.

Le Comité EDI est composé :

- Du Recteur (Président du Comité) ;
- Du Secrétaire général ;
- Du Coordinateur du Comité ;
- Du Directeur du Service des ressources humaines ;
- Du Directeur du Service social ;
- Du Directeur du Service de vie étudiante ;
- Du Directeur du Service étudiant d'information et d'orientation ;
- Du Directeur de l'Institut libanais d'éducateurs ;
- Du Coordinateur du Bureau de soutien aux personnes en situation de handicap (ci-après « Bureau » ;
- De deux experts en inclusion de l'Institut libanais d'éducateurs ;
- D'un représentant du Conseil des étudiants (élu par les étudiants) ;
- Un représentant du Conseil des enseignants et chercheurs cadrés (élu par le Bureau des enseignants et chercheurs cadrés) ;
- Un représentant du Conseil du PSG (élu par le Bureau du PSG) ;
- Le Directeur du Service d'aide psychologique (SAP) ;
- Du président du Club Inclusion.

Le Recteur peut, en fonction des besoins du Comité, inviter à participer aux réunions, à titre consultatif, toute personne dont l'expertise, les fonctions ou l'expérience sont susceptibles de contribuer utilement aux travaux du Comité.

Il a pour missions principales de :

1. Définir les orientations stratégiques

   Développer la vision institutionnelle en matière d'EDI, évaluer les actions menées dans ce domaine et veiller à leur cohérence avec la mission et les valeurs de l'USJ. Accompagner la culture et les démarches institutionnelles.Proposer des actions de prévention, de sensibilisation et de formation et soutenir la mise en œuvre des initiatives liées à l'EDI, promouvoir une culture inclusive au sein de l'Université et favoriser l'adoption de pratiques équitables et accessibles pour l'ensemble de la Communauté Universitaire.

2. Représenter l'Université dans les instances nationales et internationales relatives à l'EDI

   Développer des partenariats et contribuer au rayonnement de l'USJ aux niveaux national et international sur les questions liées à l'EDI.

### 4.2 Coordinateur du Comité EDI

Un Coordinateur du Comité EDI désigné par le Recteur est une personne ressource de l'Université chargée de contribuer à la mise en œuvre de la présente Politique et des actions menées au sein de la Communauté Universitaire.

À ce titre, le Coordinateur du Comité EDI :

- Participe à la mise en œuvre, au suivi et à l'évaluation des initiatives en matière d'EDI ;
- Favorise le dialogue et la recherche de solutions en cas de difficultés ou de situations sensibles ;
- Contribue aux actions de sensibilisation, de formation et de communication ;
- Identifie les besoins, les obstacles et les bonnes pratiques et formule toute recommandation utile ;
- Collabore avec le Coordinateur du Bureau sur l'ensemble des activités dont ce dernier est chargé.

### 4.3 Bureau de soutien aux personnes en situation de handicap

Le Bureau est dirigé par un Coordinateur soutenu par une équipe formée des chargés d'accompagnement des personnes en Situation de handicap ainsi que d'un comité opérationnel permanent. Ce comité est composé, selon la nature des situations à traiter, de membres du Comité EDI désignés par le Coordinateur du Bureau, en concertation avec le Recteur, en fonction des compétences requises.

Au besoin, le Bureau peut solliciter les expertises requises et qui existent au sein de l'Université, du Centre Hospitalier Universitaire de l'Université, l'Hôtel-Dieu de France et du réseau hospitalier. Il soumet au Comité EDI un rapport à la fin de chaque semestre de l'état d'avancement régulier de ses activités, de ses réalisations et des enjeux identifiés.

Le Bureau assure l'accueil, le suivi et l'accompagnement des membres de la Communauté Universitaire en Situation de handicap.

Il a pour mission de leur permettre de poursuivre leurs études ou leurs activités professionnelles dans des conditions équitables, accessibles et respectueuses de leurs droits et de leur dignité. À ce titre, il assure la collaboration avec les responsables académiques ou administratifs concernés pour la mise en œuvre des mesures d'Accommodement raisonnable, tout en veillant au maintien des exigences académiques et professionnelles.

À ce titre, le Coordinateur du Bureau :

- Accueille, informe et oriente les personnes en Situation de handicap ;
- Evalue leurs besoins et coordonne les plans d'accompagnement ;
- Assure la coordination avec les facultés, institutions et services concernés ainsi qu'avec les partenaires extérieurs ;
- Soutient les équipes pédagogiques et administratives ;
- Met en œuvre les actions de sensibilisation, de formation et de prévention ;
- Encadre l'équipe des chargés d'accompagnement des Personnes en Situation de handicap.

#### 4.3.1 Le chargé d'accompagnement des Personnes en Situation de handicap

Le chargé d'accompagnement est une personne qualifiée, engagée ou désignée par le Coordinateur du Bureau pour assurer un accompagnement de proximité aux Etudiants, aux Enseignants ou aux Personnels en Situation de Handicap. Il devra suivre au préalable une formation dédiée en matière d'EDI.

##### 4.3.1.1 Chargé d'accompagnement des Etudiants en Situation de handicap

**I - Mission du Chargé d'accompagnement des Etudiants en Situation de handicap**

Il a pour mission de contribuer à la réduction des obstacles à l'apprentissage et à la participation de l'étudiant et de lui assurer un accompagnement de proximité au sein de son campus.

À ce titre, il :

- Détermine avec l'étudiant et le responsable académique concerné les mesures d'accommodement et d'accompagnement dont il a besoin ;
- Participe à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi de son plan d'accompagnement avec le responsable académique concerné ;
- Rend compte régulièrement de ses actions au Coordinateur du Bureau.

Il collabore avec l'Etudiant en Situation de Handicap, acteur principal de son parcours universitaire.

**II - Rôle de l'Etudiant en Situation de handicap :**

L'Etudiant en Situation de handicap :

- Informe volontairement le Bureau de sa situation et de ses besoins spécifiques ;
- Dépose une demande de services adaptés dans les délais requis et fournit les documents pertinents permettant l'analyse de sa situation ;
- Participe activement à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi de son plan d'accompagnement ;
- Communique en temps opportun avec les personnes concernées (enseignants, chargés de stage, services administratifs) pour bénéficier des accommodements recommandés ;
- S'informe des exigences académiques et professionnelles de son programme d'études, notamment en ce qui concerne les compétences essentielles qui ne peuvent faire l'objet d'aménagements ;
- Respecte les procédures institutionnelles relatives aux services adaptés et signale tout changement significatif de sa situation ;
- Comprend que l'absence de divulgation de ses besoins dans des délais raisonnables peut limiter la possibilité de mise en place des mesures d'accommodement et ne saurait justifier une révision a posteriori des résultats académiques.

4.3.1.2 Chargé d'accompagnement des Enseignants ou du Personnel en Situation de handicap

**I - Mission du Chargé d'accompagnement des Enseignants ou du Personnel en Situation de handicap**

Il a pour mission de faciliter l'intégration des Enseignants ou du Personnel et l'évolution de leur carrière en évaluant leurs besoins et en accompagnant la mise en place des aménagements nécessaires.

A ce titre, il :

- Détermine avec l'Enseignant ou le Personnel, en coordination avec le responsable concerné, les mesures d'accommodement et d'accompagnement dont il a besoin ;
- Evalue l'accessibilité de l'environnement et recommande ou assure l'aménagement des postes de travail.
- Rend compte régulièrement de ses actions au Coordinateur du Bureau.

Il collabore avec les responsables concernés et l'Enseignant ou le Personnel en Situation de Handicap, acteur principal de son parcours professionnel au sein de l'Université.

**II - Rôle de l'Enseignant ou du Personnel en Situation de handicap**

L'Enseignant ou le Personnel en Situation de handicap :

- Informe volontairement le Bureau et les responsables de leur Faculté/Institution de leur situation et de leurs besoins particuliers ;
- Présente une demande de services adaptés ou d'accommodements dans les délais requis et fournit les documents pertinents permettant l'analyse de sa situation ;
- Collabore activement à l'identification, à la mise en œuvre et au suivi des mesures d'accommodement recommandées ;
- Respecte les exigences essentielles liées à sa fonction ;

- Signale tout changement significatif de sa situation susceptible d'avoir un impact sur les mesures mises en place ;
- Comprend que l'absence de divulgation de ses besoins dans des délais raisonnables peut limiter la possibilité de mise en œuvre des mesures d'accommodement requis.

## 5. RÔLE DE L'UNIVERSITÉ ET DE LA COMMUNAUTÉ UNIVERSITAIRE DANS LA MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE

### 5.1 Rôle de l'Université

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique, l'Université :

- Garantit un environnement d'études, d'enseignement et de travail inclusif, équitable et respectueux pour toutes les personnes ;
- Prévient et combat toute forme de Discrimination ;
- Développe des actions de sensibilisation, de formation et d'information en matière d'EDI ;
- Favorise l'équité d'accès, de réussite et de progression pour les étudiants, les enseignants et les membres du personnel ;
- Soutient et valorise la recherche et les initiatives en lien avec l'EDI.

### 5.2 Rôle des enseignants

Les enseignants jouent un rôle central dans la mise en œuvre concrète de la Politique, notamment en matière d'accessibilité pédagogique, d'inclusion et de respect des droits des étudiants.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique, l'enseignant :

- Contribue à créer un environnement d'apprentissage inclusif, respectueux de la diversité des profils étudiants et exempt de comportements discriminatoires ou vexatoires ;
- Reconnaît la singularité des Situations de handicap, en tenant compte du fait qu'une même situation peut avoir des effets différents selon l'étudiant, le contexte d'enseignement et les exigences du programme ;
- Préserve la confidentialité des informations relatives à la Situation de handicap des étudiants et au contenu de leur Plan d'Accompagnement ;
- Met en œuvre les mesures d'adaptation pédagogiques et d'évaluation prévues dans le Plan d'Accompagnement de l'Etudiant en Situation de handicap ;
- Collabore avec le Bureau et les responsables de l'Institution afin d'assurer la mise en place effective des mesures d'accommodement décidées ;
- Engage un dialogue constructif avec l'étudiant afin de mieux comprendre l'impact de la Situation de handicap sur son apprentissage sans exiger la divulgation du diagnostic ;
- Signale au responsable de la formation toute situation particulière ou difficulté rencontrée par certains étudiants nécessitant un accompagnement adapté.

### 5.3 Rôle du personnel des services généraux (PSG)

Les membres du PSG contribuent à l'application effective de la Politique dans l'ensemble des institutions et services universitaires.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique, le PSG :

- Facilite l'accessibilité aux services académiques, administratifs, numériques ou liés à la vie étudiante ;
- Accueille et accompagne les Etudiants, les Enseignants ou le Personnel en Situation de handicap dans le respect de leur dignité, de leur autonomie et de leur droit à la confidentialité ;
- Collabore avec le Bureau pour l'identification des besoins et la mise en œuvre des mesures d'accommodement.

### 5.4 Rôle de l'étudiant

L'inclusion étant une responsabilité collective, chaque étudiant joue un rôle effectif pour rendre l'Université inclusive et accessible à tous.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique, l'étudiant :

- Pratique une communication inclusive à travers un discours respectueux et des comportements bienveillants.
- Participe et encourage les initiatives en faveur de l'inclusion au sein de l'Université.
- Soutient les Personnes en Situation de Handicap en offrant son aide, en signalant toutobstacle dans le campus (panne d'ascenseur, rampe, etc.).
- Intervient face à tout comportement inapproprié à l'égard d'une Personne en Situation de Handicap. S'engage dans un rôle d'étudiant aidant ou de tuteur.

### 5.5 Rôle de l'étudiant tuteur

L'étudiant tuteur est un pair inscrit dans la même institution que l'Etudiant en Situation de handicap. Il effectue sa mission d'accompagnement dans un cadre d'emploi étudiant. L'Université reconnaît et valorise l'engagement des étudiants tuteurs comme levier essentiel de l'inclusion, de la solidarité et de la réussite étudiante.

Il accompagne l'Etudiant en Situation de handicap afin de faciliter son accès aux apprentissages, à la vie universitaire et à l'autonomie, dans le respect de ses besoins, de ses capacités et de ses choix. Il agit dans le respect de la confidentialité, de la dignité et de l'autodétermination de l'Etudiant en Situation de handicap.

Ainsi, les compétences développées par l'étudiant tuteur peuvent être valorisées en termes de reconnaissance de l'engagement.

Dans le cadre de la mise en œuvre de la présente Politique, l'étudiant tuteur:

- Assure un soutien organisationnel et méthodologique (planification du travail universitaire, compréhension des exigences académiques) ;
- Assure un soutien à l'intégration universitaire (appropriation du fonctionnement de l'Université (plateformes numériques, services, ressources, participation aux activités académiques) ;
- Assure un soutien à l'apprentissage (compréhension des contenus, développement de stratégies d'étude adaptées) ;
- Communique régulièrement avec le chargé d'accompagnement des Etudiants en Situation de handicap concerné ;
- Participe aux rencontres de suivi ou de formation prévues par le Bureau.

## 6. PLAINTE

Toute personne qui s'estime victime ou témoin d'un comportement, d'une pratique ou d'une décision susceptible de constituer une atteinte aux droits protégés par la présente Politique peut présenter une plainte conformément à la Procédure de plainte (*Grievance procedure*) applicable au sein de l'Université, selon son statut et la nature de la situation concernée, et aux moyens prévus à cet effet.

Les plaintes et signalements sont traités avec diligence, impartialité, respect de la confidentialité et protection des personnes concernées.

## 7. CONFIDENTIALITÉ

Tous les documents et informations, y compris les données à caractère personnel, reçus par les personnes impliquées, à quelque titre que ce soit, dans le processus d'admission, de recrutement et de suivi, sont considérés comme confidentiels et ne peuvent être transmis directement ou indirectement à un tiers ou utilisés à d'autres fins que celles stipulées dans la présente Politique.

## 8. APPLICATION DE LA POLITIQUE ET ENTRÉE EN VIGUEUR

La présente Politique entre en vigueur le jour de son adoption par le Conseil de l'Université et peut être modifiée par cette même instance conformément aux dispositions de l'Article 66 des Statuts de l'Université.

## ANNEXE I

### Textes de référence

La présente Politique est fondée sur les textes suivants :

#### 1. Textes légaux et internationaux

I - Loi libanaise N°220/2000 relative aux droits des personnes handicapées ;

II - Convention relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) (ONU, 2006).

III - Programme de développement durable à l'horizon 2030 (ONU, 2015).

IV - Rapport mondial de suivi sur l'éducation, 2020 : Inclusion et éducation : tous, sans exception.

#### 2. Textes institutionnels de l'Université

I - Charte et Statuts de l'Université ;

II - Vision, Mission, Valeurs de l'Université ;

III - Equity, Diversity and Gender Equality Action Plan;

IV - Equity, Diversity and Inclusion Statement;

V - Politique relative au harcèlement psychologique et sexuel, à l'abus sexuel et à l'exploitation sexuelle ;

VI - Non-Discrimination Policy ;

VII - Student Grievance Procedure ;

VIII - Instructor Grievance Procedure ;

IX - Staff Grievance Procedure.