Université Saint-Joseph de Beyrouth
جامعة القدّيس يوسف في بيروت

Politique de non-discrimination de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth (USJ)

La version anglaise du texte a été approuvée par le Conseil de l'Université lors de sa 222e réunion en date du 23 octobre 2024

TABLE DES MATIÈRES

1. DÉFINITIONS

2. RÉFÉRENCES

3. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

4. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

5. RESPONSABILITÉS DES INSTANCES D'ENQUÊTE

5.1 Enquête

5.2 Confidentialité

6. DISPOSITION FINALE

ANNEXE A – FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE DISCRIMINATION - « FORMULAIRE DE SIGNALEMENT »

1. DÉFINITIONS

« Membre de la communauté » désigne tous les membres de l'Université, y compris les enseignants, le personnel et les étudiants.

« Discrimination » désigne tout comportement ou traitement d'un membre de la communauté de manière moins favorable qu'à un autre et fondé sur la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique ou nationale, le sexe, la religion, les croyances, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, l'affiliation politique, la maternité ou la grossesse.

« Instance d'enquête » désigne le Conseil de discipline de l'institution (si l'acte de discrimination concerne uniquement des membres d'une Faculté, d'un Institut ou d'une École spécifique) ou le Conseil de discipline de l'Université (si l'acte de discrimination concerne des enseignants, des membres du personnel ou des membres de plusieurs Facultés, Instituts ou Écoles).

« Politique » désigne la présente Politique de non-discrimination.

« Partie signalante » désigne le membre de la communauté qui signale un incident de discrimination.

« Personne mise en cause » désigne la personne accusée d'avoir enfreint la présente Politique.

« Fondé » signifie que le signalement comporte des preuves suffisantes pour conclure qu'un acte de discrimination a eu lieu.

« Non fondé » signifie que le signalement ne comporte pas de preuves suffisantes pour conclure qu'un acte de discrimination a eu lieu.

« Université » désigne l'Université Saint-Joseph de Beyrouth (USJ).

« Conseil de discipline de l'institution » désigne le Conseil tel que défini à l'article 33 des Statuts de l'Université.

« Conseil de discipline de l'Université » désigne le conseil tel que défini aux articles 92 à 97 des Statuts de l'Université.

2. RÉFÉRENCES

La présente Politique est adoptée conformément aux dispositions de la Charte de l'Université, des Statuts de l'Université, du Code anti-fraude et du Règlement intérieur du personnel des services généraux, et sous réserve de celles-ci.

3. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

3.1 L'Université s'efforce de maintenir un environnement sûr, respectueux et éthique, exempt de Discrimination – à l'exception de la situation de handicap couvert par la « Politique d'équité, de diversité et d'inclusion » – fondé sur toute identité protégée, notamment la race, la couleur, la nationalité, l'origine ethnique, le sexe, la religion, les croyances, l'âge, l'identité ou l'expression de genre, l'état civil, l'affiliation politique, la maternité et la grossesse.

3.2 La présente Politique s'applique à l'ensemble des Membres de la communauté. Elle s'applique aux actes commis sur les Campus, dans les locaux de l'Université ou dans tout autre lieu sous son contrôle.

4. PROCÉDURE DE SIGNALEMENT

4.1 Les Membres de la communauté qui estiment avoir été victimes de Discrimination en violation de la présente Politique sont invités à signaler rapidement l'incident.

4.2 La Partie signalante est tenue de remplir et de soumettre rapidement le « **Formulaire de signalement de discrimination** » (ci-après dénommé **« Formulaire de signalement »**) joint en annexe A, selon les modalités suivantes :

- La Partie signalante remet le Formulaire de signalement au doyen ou au directeur concerné, qui le transmet à l'Instance d'enquête compétente.
- Si l'acte de Discrimination a été commis par le doyen ou le directeur, la Partie signalante remet le Formulaire de signalement au Secrétaire général de l'Université, qui le transmet à l'Instance d'enquête compétente.
- Si l'acte de Discrimination a été commis par le Secrétaire général de l'Université, la Partie signalante remet le Formulaire de signalement au Recteur, qui le transmet à l'Instance d'enquête compétente.
- Si l'acte de Discrimination a été commis par le Recteur, la Partie signalante remet le Formulaire de signalement au Conseil de l'Université, qui constituera une commission d'enquête.

Par ailleurs, tout Membre de la communauté universitaire est tenu de signaler, au doyen, au directeur, au chef de département, au Service des ressources humaines ou au Secrétaire général de l'Université, tout incident discriminatoire dont il a connaissance, dont il est témoin ou dont il est informé.

4.3 Tout comportement discriminatoire doit être signalé de bonne foi. Un signalement est considéré de bonne foi si la Partie signalante croit sincèrement que les informations fournies à l'appui du signalement sont véridiques et a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu ou qu'il pourrait y avoir eu violation de la Politique de l'Université, ou qu'il existe une possibilité raisonnable qu'une telle violation se produise à l'avenir.

5. RESPONSABILITÉS DES INSTANCES D'ENQUÊTE

5.1 Enquête

Tous les signalements font l'objet d'une enquête approfondie menée par l'Instance d'enquête compétente, de manière rapide, équitable et impartiale.

Si l'Instance d'enquête conclut que le signalement est fondé, elle engage des poursuites disciplinaires à l'encontre de la Personne mise en cause.

Si l'Instance d'enquête conclut que le signalement est non fondé, aucune poursuite disciplinaire ne sera engagée.

Conformément à l'article 33.1 des Statuts de l'Université, les sanctions disciplinaires applicables aux étudiants sont les suivantes :

- L'avertissement simple ;
- Le blâme écrit avec ou sans publicité ;
- L'exclusion de la bibliothèque avec ou sans publicité, pour une période déterminée ;
- L'exclusion, avec ou sans publicité, d'un ou de plusieurs cours, d'un ou de plusieurs stages ou de l'institution pour une période déterminée en conservant le droit de se présenter aux examens ;
- L'annulation d'une copie d'examen ou d'une session d'examens ;
- L'exclusion des examens, avec ou sans publicité, pour un nombre de sessions déterminé ;
- L'exclusion définitive de l'institution.

Conformément à l'article 63 du Règlement intérieur du personnel des services généraux, les sanctions disciplinaires applicables au personnel comprennent :

- un blâme écrit, inscrit au dossier du membre du personnel ;
- un avertissement écrit ; cet avertissement sera inscrit au dossier du membre du personnel ; trois avertissements durant une même année exposent le membre du personnel au renvoi conformément à l'article 74 du Code du travail ; ledit avertissement n'est adressé au membre du personnel qu'à l'issue d'une confrontation avec son responsable direct et le Service des ressources humaines ;

- la retenue de salaire pour trois jours par infraction au maximum et cinq jours au total par mois conformément aux dispositions des articles 68, 69 et 70 du Code du travail ;
- la mise à pied (suspension forcée) pour une durée inférieure à quinze jours ;
- le retard de l'avancement au titre de la performance ou de la promotion pour une durée fixée par l'Administration ;
- le licenciement conforme à la loi.

Conformément à l'article 96 des Statuts de l'Université, les sanctions disciplinaires applicables aux enseignants comprennent :

- Le blâme ;
- Le blâme public ;
- L'exclusion définitive de l'Université.

Conformément à l'article 33.3 des Statuts de l'Université, les mesures disciplinaires prononcées par les Conseils de discipline des institutions, des Campus régionaux ou des Campus sont susceptibles de recours devant le Conseil de discipline de l'Université.

Les mesures disciplinaires prononcées par le Recteur, en vertu de l'article 84.1, sont susceptibles de recours devant le Conseil de discipline de l'Université.

Les mesures disciplinaires prononcées par le Conseil de discipline de l'Université ne sont susceptibles d'aucun recours, elles sont définitives et immédiatement exécutoires.

Les recours exercés contre les mesures disciplinaires ne suspendent pas leur exécution..

5.2 Confidentialité

Les enquêtes sont menées dans la plus stricte confidentialité afin de protéger la Partie signalante et les témoins. L'Université s'efforce de préserver au maximum la confidentialité du rapport et la vie privée des Membres de la communauté concernés, tant que cela ne porte pas atteinte à son obligation légale d'enquêter sur les rapports présentés et de prendre les mesures disciplinaires appropriées.

6. DISPOSITION FINALE

La présente Politique entre en vigueur à la date de son adoption par le Conseil de l'Université et peut être modifiée par ce dernier conformément aux dispositions de l'article 66 des Statuts de l'Université.

ANNEXE A – FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DE DISCRIMINATION

« Formulaire de signalement »

Le Formulaire de signalement a pour but d'aider la Partie signalante à déposer une plainte relative à un cas de Discrimination. Le Formulaire signé doit être remis en personne ou par courriel au doyen, au directeur, au Secrétaire général de l'Université ou au Recteur, conformément à la Politique en vigueur.

Le Formulaire de signalement peut être accompagné de pièces justificatives.

Informations concernant la Partie signalante :

Nom complet : .....

Adresse courriel : .....

Numéro de téléphone : (.....) ..... / Ext. : .....

(Le cas échéant, veuillez indiquer votre numéro d'extension universitaire)

Statut : Enseignant ☐ membre du Personnel des services généraux ☐ Étudiant ☐ Autre : ☐

Intitulé du poste : .....

(Le cas échéant)

Institution : .....

Campus : .....

Informations sur la Personne mise en cause :

Nom complet : .....

Statut : Enseignant ☐ membre du Personnel des services généraux ☐ Étudiant ☐ Autre : ☐

Intitulé du poste :.....

(Le cas échéant)

Institution : .....

Campus : .....

Motif de la Discrimination présumée :

Race	Religion	Maternité
Couleur	Âge	Grossesse
Nationalité	Identité ou expression de genre	Affiliation politique
Sexe	Situation matrimoniale	Autre

Problèmes liés à votre signalement :

Recrutement	Promotion	Inscription
Conditions de travail	Mutation	Autre

Date de la Discrimination présumée : ----------

Lieu de la Discrimination présumée : ----------

Témoins : Nom complet ----------

(Le cas échéant)

Numéro de téléphone :(------) ----------

Description de la Discrimination présumée :

En signant ci-dessous, je certifie que les informations ci-dessus sont véridiques, exactes, correctes et complètes.

---------- ----------

Signature Date