

Politique d'inclusion de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth

Texte approuvé par le Conseil de l'Université lors de sa 217^e réunion en date du 22 février 2023

1. Préambule

En septembre 2021, et conformément aux dispositions de la loi libanaise N°220, entrée en vigueur le 8 juin 2000, l'Université Saint-Joseph de Beyrouth (ci-après dénommée « l'Université ») s'est engagée à créer et à maintenir un milieu de travail inclusif, exempt de toute forme de discrimination, et qui préserve la dignité humaine de tous les membres de la communauté universitaire.

Afin de traduire la vision en action, l'engagement institutionnel en faveur de l'inclusion s'est assorti de la présente politique.

2. Objet de la Politique

La présente Politique a pour objet de préciser les principes, les modalités et les rôles concernant l'inclusion des membres de la communauté universitaire en situation de handicap, dans le but de les soutenir dans leurs parcours universitaire, communautaire et professionnel.

3. Définitions

« **Handicap** » : constitue un handicap, au sens de la loi libanaise N°220.2000 relative au Droit des personnes en situation de handicap, toute limitation d'activité, restriction ou incapacité à la participation à la vie sociale en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

« **Personnes en situation de handicap** » : toute personne ayant une déficience entraînant une incapacité significative et persistante, et qui est sujette à rencontrer des obstacles dans l'accomplissement d'activités courantes.

« **Étudiants en situation de handicap** » : désigne les étudiants ayant une déficience auditive, motrice, organique ou visuelle, un trouble d'apprentissage, un trouble déficitaire de l'attention, un trouble du langage et de la parole, un trouble neurologique, un trouble de santé mentale ou un trouble du spectre de l'autisme, causant des incapacités.

« **Communauté universitaire** » tout membre du personnel des services généraux, cadré ou non cadré ; 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 ; tout administrateur.

« **Déficience** » : une perte, une malformation ou une insuffisance d'un organe ou d'une structure (déficience de naissance ou acquise lorsque la déficience est la conséquence d'une maladie ou d'un accident).

« **Incapacité** » : une condition qui réduit les capacités d'une personne à fonctionner et qui peut se manifester sur le plan physiologique, anatomique, intellectuel ou psychologique.

« **Incapacité significative** » : pour être significative, l'incapacité doit être suffisamment importante et présenter un certain degré de sévérité ou de gravité.

« **Incapacité persistante** » : la persistance de l'incapacité, survenue à la suite d'une blessure ou d'une maladie, implique la notion de continuité qui s'oppose à la notion de temporaire.

« **Obstacles** » : les obstacles correspondent aux particularités physiques ou sociales du milieu dans lequel se trouve une personne, lesquelles, lorsque mises en lien avec ses incapacités, limitent ses activités. Ces difficultés se manifestent dans l'accomplissement des activités de la vie domestique et quotidienne aussi bien que dans les activités liées aux loisirs, à l'éducation ou à l'emploi.

« **Discrimination fondée sur le handicap** » : une distinction ou une exclusion directe ou indirecte fondée sur la condition physique ou mentale.

« **Mesures d'accommodement** » : ce sont des conditions ou des moyens mis en place dans un contexte d'apprentissage, d'évaluation ou d'emploi pour pallier, sans discrimination ni privilège, la déficience fonctionnelle d'une étudiante ou d'un étudiant, d'un enseignant et d'un membre du PSG, leur assurant ainsi un accès juste et équitable aux ressources et aux informations nécessaires à leur formation et leur emploi. Les mesures d'accommodement visent à permettre à la personne en situation de handicap de démontrer sa capacité à maîtriser le contenu et les compétences requises pour réussir ses cours ou son travail, sans désavantage relié à sa déficience fonctionnelle, tout en respectant les objectifs de l'activité.

4. Cadre réglementaire

La présente Politique s'appuie sur :

- Les règlements et les Statuts de l'Université ;
- Les droits des enseignants et personnel des services généraux tels que définis dans la Charte et les Statuts de l'Université, USJ mission vision 2025 et le Code de l'enseignant ;
- Les droits des étudiants de l'Université définis par la Charte et les Statuts de l'Université, ainsi que le Règlement des études - dispositions communes et USJ mission vision 2025.

Cette Politique s'appuie sur l'énoncé de vision de l'Université, émis le 21 septembre 2021, et publié sur son site web.

5. Fonctionnement

5.1 Bureau de soutien aux personnes en situation de handicap

Un Bureau de soutien aux personnes en situation de handicap (ci-après dénommé « BSPSH ») est créé au sein de l'Université et composé d'un Référent inclusion et d'un Coordinateur inclusion, tous deux nommés par le Recteur de l'Université.

Le BSPSH a pour rôle :

- d'agir comme premier répondant auprès des personnes en situation de handicap ;
- d'accueillir, d'accompagner et de discuter avec les personnes en situation de handicap et avec la faculté ou l'institution concernée des exigences liées à son programme d'étude ou à son emploi ;
- d'informer les personnes en situation de handicap des mesures adaptées offertes et des procédures associées et de veiller à ce que ces personnes respectent les procédures en vigueur ;
- de s'assurer de la mise en place des mesures adaptées prévues et d'offrir un appui aux personnes en situation de handicap ;
- de collaborer avec toutes les entités de l'Université notamment le Service des ressources humaines, le Service social, le Service de la vie étudiante, le Service étudiant d'information et d'orientation, la Direction des admissions, la Fondation USJ et le Service de l'insertion professionnelle dans la forme pratique des mesures adaptées ou alternatives réalisables pour l'intégration des personnes concernées.

5.2 Référent inclusion

Le Référent inclusion est une personne ressource de l'Université oeuvrant pour l'élaboration et la facilitation de la mise en oeuvre de la Politique et des actions associées en faveur des personnes en situation de handicap au sein de la communauté universitaire.

Le Référent inclusion a pour rôle :

- d'assurer la représentation de l'Université sur les questions et propos d'inclusion et de handicap ;
- de coordonner avec le Coordinateur inclusion sur l'ensemble des activités dont ce dernier est chargé ;
- de coordonner les actions et les projets en faveur de l'orientation et de l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap menés par les différentes facultés et institutions de l'Université ou par des partenaires externes à l'Université.

5.3 Coordinateur inclusion

Le Coordinateur inclusion est en charge du suivi individuel des personnes en situation de handicap. Il établit, au regard du handicap, « la situation » de la personne tout en prenant en compte les éléments de son environnement familial, social et professionnel.

Le Coordinateur inclusion a pour rôle :

- d'informer, d'orienter et d'accompagner les personnes en situation de handicap en assurant la coordination entre les différents acteurs concernés ;
- d'analyser la situation de la personne en situation de handicap concernée et ses besoins de prise en charge, de l'informer sur toute question d'accès aux droits sociaux et de l'orienter vers le service adéquat ;
- de proposer une prise en charge adaptée à la personne en situation de handicap ;
- de collaborer avec les responsables administratifs et académiques de l'Université afin d'assurer les équipements et aménagements nécessaires pour faciliter l'inclusion des personnes en situation de handicap.

6. Rôle de l'Université vis-à-vis de la communauté universitaire

- Promouvoir la Politique et rendre la communauté universitaire familière avec les procédures concernant les personnes en situation de handicap ;
- Créer le Bureau de soutien aux personnes en situation de handicap, conformément aux dispositions de l'Article 5.1 de la présente Politique ;
- Assurer à travers le BSPSH, un soutien aux membres de la communauté universitaire dans l'application de cette Politique ;
- Encourager le recrutement des personnes en situation de handicap au sein de l'Université ;
- Mettre en place un dispositif d'accueil et d'accompagnement des étudiants en situation de handicap visant à leur assurer l'accessibilité de ses formations et de ses services au sein de chaque faculté, campus, institution et département ;
- Identifier en collaboration avec le BSPSH les difficultés pouvant être rencontrées par les membres de la communauté universitaire, notamment les étudiants en situation de handicap ;
- Encourager les enseignants pour la mise en application des mesures adaptées recommandées par le BSPSH dans le but de faciliter le parcours de l'étudiant en situation de handicap.

7. Étudiants en situation de handicap

7.1 Admission

Les conditions d'admission sont les mêmes pour tous les étudiants, y compris les personnes en situation de handicap. L'analyse de la demande d'admission est basée sur le dossier de candidature sans discrimination ni privilège.

7.2 Rôle des étudiants en situation de handicap

- Assumer la responsabilité d'informer leur situation.
L'étudiant en situation de handicap présente une demande de services adaptés en communiquant avec le BSPSH pour faire connaître sa situation et ses besoins particuliers ;
- Fournir les rapports d'évaluation et transmettre à ses responsables administratifs et académiques, la lettre d'attestation confirmant son besoin de mesures adaptées depuis le début de son inscription administrative et académique ;
- Tenir le BSPSH informé de tout changement de situation.

8. Enseignants et PSG en situation de handicap

8.1 Recrutement

Les conditions de recrutement sont les mêmes pour tous les enseignants et PSG, y compris les personnes en situation de handicap. L'analyse de la demande de recrutement se fait dépendamment des critères et des conditions de recrutement élaborés par le Service des ressources humaines de l'Université (en ce qui concerne le PSG) et des critères et des conditions des facultés et des institutions (en ce qui concerne les enseignants).

8.2 Rôle des enseignants et du PSG en situation de handicap

- Assumer la responsabilité d'informer leur situation.
L'enseignant ou le PSG en situation de handicap présente une demande de services adaptés en communiquant avec le Service des ressources humaines pour faire connaître sa situation et ses besoins particuliers ;
- Tenir le Service des ressources humaines et le BSPSH informés de tout changement de situation. .



9. 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.

10. 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.

