PANORAMA DES POLITIQUES D'ÉGALITÉ/ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET LA RECHERCHE AU SEIN DE LA FRANCOPHONIE

EXPLORER POUR INSPIRER L'ACTION À L'ÉCHELLE NATIONALE

refedi

ÉDITION 2026

MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'ESPACE
Liberté
Égalité
Fraternité

RÉSEAU INTER-UNIVERSITAIRE QUÉBÉCOIS ÉQUITÉ DIVERSITÉ INCLUSION

RÉSEAU QUÉBÉCOIS ÉQUITÉ DIVERSITÉ INCLUSION

cped Conférence Permanente des chargé·e·s de mission Egalité et Diversité

Table des matières

Remerciements 03

Pourquoi un outil de synthèse et d'analyse des politiques EDI 04

Présentation du REFEDI 05

Démarche de conception de l'outil 08

Synthèse 08

Cartographie des politiques et mesures 10

- Belgique
- Canada
- France
- Gabon
- Luxembourg
- Suisse
- Tunisie

Remerciements

Nous adressons nos plus sincères remerciements à Aude Stheneur, Directrice générale de la CPED, et à Bibiana Pulido, Directrice générale du RIQEDI, pour leur engagement précieux et leur soutien constant dans le développement de activités du REFEDI et dans la création de cet outil.

Ce document est le fruit d'un véritable travail collectif. Il a pu voir le jour grâce à l'implication active des membres du Comité d'orientation stratégique du REFEDI : Selma Bellal (Enseignement pour Adultes, Belgique), Boutheina Ben Hassine (Université de Sousse, Tunisie), Florence Françon (ENS de Lyon, France), Helene Füger (École Polytechnique Fédérale de Lausanne, Suisse), Estelle Gnanga (ENS de Libreville, Gabon), Maguy Ikulu (Université Catholique de Louvain, Belgique), Patricia Neithoffer (Université Laval, Canada), Pascal Tisserant (Université de Lorraine, France) et Skerdilajda Zanaj (Université du Luxembourg). Nous tenons à saluer leur engagement et leur contribution.

Un remerciement tout particulier à Mariana Moreno (RIQEDI) pour le soin apporté à la mise en forme du document.

Enfin, nous remercions chaleureusement le Ministère français de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace, dont le soutien financier a rendu possible la production de ce document.

Nous souhaitons enfin souligner le leadership et la contribution de Lisanne Tremblay, chargée de projet au REFEDI, qui a coordonné la conception de ce document.



Pourquoi un outil de synthèse et d'analyse des politiques EDI

Dans le cadre de sa mission, le REFEDI œuvre au développement d'un espace de partage des approches en matière d'égalité/équité, diversité et inclusion (EDI) dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR). La création de cet outil en constitue une concrétisation tangible : il offre aux acteurs et actrices de la francophonie une meilleure compréhension des contextes nationaux ainsi que des pratiques mises en œuvre dans différents pays.

Les principaux objectifs poursuivis sont :

- Explorer les cadres juridiques, réglementaires et institutionnels de l'EDI dans certains pays de la francophonie pour **nourrir la réflexion autour des politiques et actions à l'échelle nationale.**
- Fournir un **levier au milieu de l'ESR** auprès des responsables de politiques publiques / gouvernements / des responsables de l'attribution des ressources : comment les mesures sont-elles mises en application ? comment les ressources sont-elles attribuées ?
- **Partager** les bonnes pratiques et les défis.
- **Renforcer la coopération internationale autour des enjeux d'égalité/équité et d'inclusion**, notamment dans le cadre de réseaux universitaires ou de projets collaboratifs.
- **Établir un état des lieux** des politiques EDI dans la francophonie à une date donnée, afin de permettre une **comparaison dans le temps et mesurer les progrès réalisés.**

Dans sa version initiale, cet outil dresse un panorama des cadres et contextes des pays représentés au sein du Comité d'orientation stratégique du REFEDI. Il constitue un premier état des lieux, appelé à s'enrichir progressivement au fil de l'élargissement du réseau. Bien qu'évolutif, ce document ne se veut pas exhaustif. Il a été rédigé à partir des perspectives des personnes ayant contribué à son élaboration.

Présentation du REFEDI et de son comité d'orientation stratégique

Le REFEDI a été fondé en 2022 à l'initiative conjointe du Réseau interuniversitaire québécois pour l'équité, la diversité et l'inclusion (RIQEDI) et de la Conférence permanente des chargé.es de mission Égalité et Diversité (CPED). Les échanges entre collègues du Québec et de la France ont débuté en 2019, à l'occasion d'une rencontre du RIQEDI tenue à l'Université Laval, au Québec. Depuis, des séjours annuels sont organisés afin de favoriser le travail collaboratif et le partage de pratiques.

Grâce au soutien financier du ministère français de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Espace, le réseau a pu solidifier, depuis janvier 2025, ses activités de structuration et de développement, notamment par le recrutement d'une chargée de projet.

Le REFEDI poursuit les objectifs suivants :

- Faciliter les échanges entre les personnes/établissements/pays dans le domaine de l'EDI en ESR
- Soutenir et accompagner la création de réseaux nationaux pour l'EDI en ESR
- Faire circuler les savoirs en EDI dans le milieu universitaire francophone
- Partager de bonnes pratiques, des ressources, des expériences
- Faciliter les rencontres de travail / proposer de la mobilité internationale
- Valoriser les actions mises en place par chacun·e avec une portée internationale

Bien que les réflexions autour de la création du REFEDI, ainsi que son pilotage initial, aient été portées par des pays de la francophonie occidentale, la volonté affirmée est d'élargir le réseau à l'ensemble des pays francophones. Des démarches sont également en cours pour inclure les minorités francophones du Canada.

Ainsi, afin de garantir une représentation diversifiée et une implication concrète de plusieurs pays de la francophonie dans la structuration et le développement du REFEDI, un Comité d'orientation stratégique a été mis en place en 2025. Les principaux objectifs du comité sont de définir les axes d'action du REFEDI et de mobiliser les milieux de l'EDI en ESR dans les pays de la francophonie. Plus spécifiquement, il a le mandat de :

- Fournir des informations sur le contexte de l'EDI en ESR dans les différents pays représentés. Par exemple : contexte légal, réglementaire et contexte culturel, structure de gouvernance de l'EDI dans les établissements.
- Définir les actions qui permettront d'atteindre les objectifs du REFEDI.
- Créer des liens entre le REFEDI et les réseaux des pays représentés, c'est-à-dire l'écosystème EDI/ESR.
- Faciliter le développement de partenariats et proposer des sources de financement.
- Mobiliser les milieux de l'ESR dans les pays de la francophonie à participer aux initiatives du REFEDI (y assister ou intervenir).

Membres du Comité d'orientation stratégique du REFEDI

Belgique	• Selma Bellal, personne de contact genre - Enseignement pour Adultes • Maguy Ikulu, coordinatrice EDI - UC Louvain (Maud Dehousse, représentante hautes écoles, Julien Sigard, représentant Écoles supérieures des arts).
Canada	• Patricia Neitthoffer, conseillère EDI - Université Laval • Bibiana Pulido, directrice générale - RIQEDI
France	• Florence Françon, chargée de mission égalité et non-discrimination - ENS de Lyon • Aude Stheneur, directrice générale - CPED • Pascal Tisserant, vice-président en charge de l'égalité, diversité et inclusion - Université de Lorraine
Gabon	• Estelle Gnanga, enseignante et chercheuse - ENS de Libreville
Luxembourg	• Skerdilajda Zanaj, professeure titulaire d'économie et déléguée à l'égalité des genres - Université du Luxembourg
Suisse	• Helene Füger, déléguée à l'égalité, diversité, équité et inclusion - École Polytechnique Fédérale de Lausanne
Tunisie	• Boutheina Ben Hassine, professeure d'histoire médiévale et coordinatrice de la cellule genre - Université de Sousse

Le Comité d'orientation stratégique est coordonné par Lisanne Tremblay, chargée de projet au REFEDI.

Le REFEDI a lancé ses démarches de structuration et de développement avec les pays dont le français est la langue officielle, dans une perspective d'élargissement progressif à d'autres communautés francophones.

Démarche de conception de l'outil

La création de cet outil repose sur deux démarches complémentaires. D'une part, elle s'appuie sur une recherche d'informations librement accessibles et publiquement disponibles. D'autre part, elle bénéficie de la contribution directe des membres du Comité d'orientation stratégique du REFEDI, qui ont participé activement à son élaboration. L'ensemble des rubriques composant la cartographie des politiques et mesures a ainsi été renseigné par les membres du comité, garantissant la cohérence et la pertinence des informations présentées.

Synthèse

DIVERSITÉ DES CONTEXTES

Les informations recueillies mettent en évidence une grande diversité de contextes au sein de la francophonie. Cette diversité se manifeste d'abord dans la terminologie employée pour aborder les enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion : selon les pays, on parle de diversité, d'égalité, de lutte contre les discriminations, ou encore d'équité. L'acronyme « EDI », quant à lui, demeure relativement peu utilisé. Les structures, les moyens mobilisés, les leviers disponibles et les obstacles rencontrés varient également fortement d'un contexte national à l'autre, révélant une hétérogénéité marquée dans la manière d'aborder ces enjeux.

Alors que l'institutionnalisation de l'EDI est désormais bien ancrée dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche des pays occidentaux (Canada, Belgique, France, Luxembourg, Suisse), les établissements des pays du Sud disposent quant à eux de beaucoup moins de portage politique et donc de ressources, ce qui limite fortement leur capacité à structurer et déployer des actions en la matière.

…ET ENJEUX COMMUNS

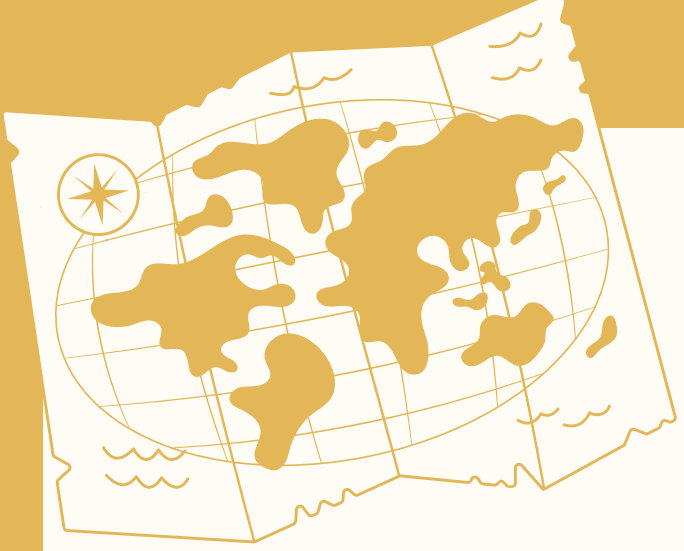
Malgré ces différences, des défis communs émergent clairement. Dans tous les pays participants, les politiques et actions en matière d'EDI ont historiquement été portées par les enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes. On observe également dans certains pays une attention croissante portée à l'approche intersectionnelle, à la fois dans l'articulation des concepts d'égalité/équité, diversité, inclusion, et dans la prise en compte de la complexité des identités sociales.

De plus, les constats partagés incluent la fragilité des acquis, des engagements politiques présents, mais rarement associés aux ressources nécessaires à leur mise en œuvre, et une dépendance importante au travail d'un nombre restreint de personnes particulièrement engagées, le plus souvent des femmes, dont une part significative des efforts repose sur du bénévolat en parallèle de leurs missions habituelles. Ces actrices et acteurs doivent souvent composer avec des résistances ou des remises en question récurrentes, telles que l'utilité des actions EDI ou la légitimité des ressources à y consacrer.

Les cadres légaux, réglementaires et les financements publics contribuent à assurer un certain niveau d'homogénéité entre les établissements. Toutefois, la mise en œuvre des actions reste largement décentralisée au sein même des institutions, ce qui peut engendrer un manque de cohérence, l'absence de mécanismes de coordination, ou encore la coexistence d'approches parallèles, parfois redondantes voire contradictoires. Pour les membres des communautés universitaires, cette multiplicité de dispositifs peut rendre l'accès aux mesures EDI complexe.

ORGANISATION EN RÉSEAU

Dans ce contexte, l'organisation en réseau apparaît comme un levier essentiel. La coopération entre établissements permet en effet de rompre l'isolement, de mutualiser les ressources, de partager les meilleures pratiques et de porter une voix collective plus forte pour faire progresser l'égalité/l'équité et l'inclusion au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche.



Cartographie des politiques et mesures

Pour chaque pays représenté au sein du comité d'orientation stratégique, le portrait est structuré en sept rubriques.

- **Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national**
- **Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche**
- **Terminologie et définitions**
- **Bases légales et réglementaires**
- **Sources de financement des actions**
- **Principaux défis et leviers**
- **Exemples de projets porteurs**

Belgique (Fédération Wallonie-Bruxelles)

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

- Les établissements d'enseignement supérieur en Fédération Wallonie-Bruxelles :
  - 6 Universités, 19 Hautes Écoles et 16 Écoles supérieures des Arts et 146 établissements d'Enseignement pour Adultes
  - Population étudiante : 251000[1]
  - Trois missions : enseignement, recherche et service à la collectivité.
- Programmes de formation qui mènent à l'obtention du diplôme de bachelier, master, doctorat ou brevet d'études supérieures.
- Une fédération des établissements d'enseignement supérieur, l'Académie de recherche et d'enseignement supérieur (ARES) dont les missions sont :
  - Garantir la mission de service public d'intérêt général de l'enseignement supérieur.
  - Soutenir les établissements et assurer leur coordination globale dans leurs missions d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité.
  - Susciter entre eux des collaborations, dans le respect de leur autonomie.

Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche

- 2008 : Décret relatif à la lutte contre certaines formes de discrimination
- 2013 : Désignation de « Personnes Contact Genre » (PCG) dans les universités[2]
- 2014 : Décret relatif à l'enseignement supérieur inclusif pour les étudiants en situation de handicap
- 2016 : Décret instituant le Comité Femmes et Sciences dont l'objectif est de promouvoir et améliorer la participation équilibrée des femmes et des hommes dans les carrières scientifiques et académiques
- 2020 : Création de la commission permanente « Genre en enseignement supérieur (COGES)[3] au sein de l'ARES
- 2021 : Circulaire 8256 relative à la « Prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale »

[1] https://www.ares-ac.be/fr/l-enseignement-superieur-en-faits-et-chiffres
[2] Et auprès du FNRS en 2015.
[3] Regroupant des personnes représentant les quatre formes d'enseignement supérieur.

- 2022 : Critère d'éligibilité pour accéder aux financements européens de la recherche : adoption d'un plan d'action en matière d'égalité de genre
- 2023 : Circulaire 9037 relative à la prévention et lutte contre le harcèlement, les discriminations et les violences sexuelles au sein des établissements de l'enseignement supérieur et de l'enseignement de promotion sociale en Fédération Wallonie-Bruxelles
- 2023 : Décret instituant la Conférence des Personnes Contact Genre (CPCG). Les PCG, désormais présentes dans tous les établissements[4], ont pour mission de conseiller les autorités des établissements, d'informer, de sensibiliser et de mettre en réseau afin de favoriser la lutte contre les discriminations, le harcèlement et les VSS ainsi que l'intégration d'une politique d'égalité de genre dans les établissements.
- 2024 : Publication des résultats de l'étude Behaves « Bien-être Harcèlement et Violences dans l'Enseignement Supérieur ».[5] Les objectifs de cette étude sont : objectiver et dresser un état des lieux des situations de harcèlement et de violences dans l'enseignement supérieur de plein exercice (Universités, Hautes Écoles et Écoles supérieures des Arts) et dresser un état des lieux des dispositifs internes existants au sein des établissements et à en évaluer l'efficacité, y compris la mise en œuvre de la circulaire 8256.
- 2025 : Avant-projet de Décret visant à la prévention et la protection des étudiantes et des étudiants contre toutes les formes de harcèlement, de violences sexistes et sexuelles et de discriminations dans les établissements d'enseignement supérieur de plein exercice.[6]

Terminologie et définitions

Consentement

Le consentement[7] suppose que celui-ci a été donné librement. Obtenir le consentement de quelqu'un, sur base notamment de son droit à l'autodétermination sexuelle, demande dès lors de s'assurer de l'accord volontaire de la personne à participer à quelque chose l'impliquant.
En matière de droit à l'autodétermination sexuelle, le consentement peut être retiré à tout moment avant ou pendant l'acte. Il ne peut pas être déduit de la simple absence de résistance de la victime.

[4] A l'exception de l'enseignement pour adultes où une seule PCG a été désignée pour l'ensemble des établissements.
[5] Glowacz Fabienne, Fallon Catherine (coord.), Behaves : bien-être, harcèlement et violences dans l'enseignement supérieur, ULiège, FWB, mars 2024.
[6] Universités, Hautes écoles, ESA.
[7] Depuis l'adoption de la loi du 21.03.2022 modifiant le Code pénal en ce qui concerne le droit pénal sexuel, la notion de consentement à des actes sexuels a reçu une place expresse dans le droit pénal sexuel et une interprétation plus globale.

Il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis en profitant de la situation de vulnérabilité de la victime due notamment à un état de peur, à l'influence de l'alcool, de stupéfiants, de substances psychotropes ou de toute autre substance ayant un effet similaire, à une maladie ou à une situation de handicap, altérant le libre arbitre. En tout état de cause, il n'y a pas de consentement si l'acte à caractère sexuel résulte d'une menace,

de violences physiques ou psychologiques, d'une contrainte, d'une surprise, d'une ruse ou de tout autre comportement punissable. En tout état de cause, il n'y a pas de consentement lorsque l'acte à caractère sexuel a été commis au préjudice d'une victime inconsciente ou endormie.

Diffusion non consentie de contenu à caractère sexuel

La diffusion non consentie de contenu à caractère sexuel consiste à montrer, rendre accessible ou diffuser du contenu visuel ou audio d'une personne dénudée ou d'une personne qui se livre à une activité sexuelle explicite sans son accord ou à son insu, même si cette personne a consenti à leur réalisation.[8]

Diffusion non consentie avec une intention méchante ou dans un but lucratif de contenu à caractère sexuel

La diffusion non consentie avec une intention méchante ou dans un but lucratif de contenu à caractère sexuel consiste à montrer, rendre accessible ou diffuser, avec une intention méchante ou dans un but lucratif, du contenu visuel ou audio d'une personne dénudée ou d'une personne qui se livre à une activité sexuelle explicite sans son accord ou à son insu, même si cette personne a consenti à leur réalisation.[9]

Discrimination

La discrimination consiste à traiter différemment, sans justification, des personnes ou des groupes en raison de critères protégés comme la couleur de peau, l'âge, l'orientation sexuelle ou le handicap. Une personne discriminée de façon directe ou indirecte est donc traitée moins favorablement que d'autres personnes dans une situation comparable et ce, sans raison valable.[10]

[8] Art. 417/9 du Code pénal sexuel.
[9] Art. 417/10 du Code pénal sexuel.
[10] Unia. (s.d.). Comprendre la discrimination. https://www.unia.be/fr/discrimination-comprendre (24/11/25).

Discrimination directe et discrimination indirecte[11]

Les distinctions directes fondées sur un critère protégé[12], ayant pour conséquence qu'une personne est traitée moins favorablement qu'une autre personne en situation comparable, ne peuvent, en vertu de la loi, être tolérées. Il est question de discrimination indirecte lorsqu'une disposition, norme ou façon d'agir apparemment neutre, sur laquelle la distinction indirecte est fondée, est susceptible d'entrainer un désavantage sur base d'un critère protégé.[13]

Discriminations cumulées et intersectionnelles

La loi du 28 juin 2023 modifie différentes législations anti-discriminations pour y intégrer les notions de discriminations cumulées et intersectionnelles qu'elle définit respectivement comme :

- Une « situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui s'additionnent, tout en restant dissociables » ;
- Une « situation qui se produit lorsqu'une personne subit une discrimination suite à une distinction fondée sur plusieurs critères protégés qui interagissent et deviennent indissociables ».

Égalité

L'égalité est l'état ou la qualité d'être égal.
Il s'agit d'une équivalence en termes de quantité, de degré, de valeur, de rang, de capacité ou d'opportunité, comme la promotion de l'égalité des chances sur le lieu de travail.
L'égalité sur le lieu de travail se produit lorsque chaque individu ou groupe de personnes dispose des mêmes ressources ou des mêmes opportunités.[14]

[11] Principes communs aux dispositions civiles et pénales : Distinction directe et discrimination directe ainsi que distinction indirecte et discrimination indirecte.
[12] Il s'agit des critères suivants, découlant de la loi genre (2007), de la loi anti-discrimination (2007) et de la loi antiracisme (1981) transposées aux niveaux communautaires : le sexe ; la grossesse ; la procréation médicalement assistée ; l'accouchement ; l'allaitement ; la maternité ; les responsabilités familiales ; l'identité de genre ; l'expression de genre ; les caractéristiques sexuelles ; **la transition médiale et soc**iale ; l'âge ; l'orientation sexuelle ; l'état civil ; la naissance ; la fortune ; la conviction philosophique ou religieuse ; la conviction politique ; la conviction syndicale ; l'état de santé ; le handicap ; une caractéristique physique ou génétique ; l'origine ou la condition sociale ; la langue ; la nationalité ; la prétendue race ; la couleur de peau ; l'ascendance ; l'origine nationale ou ethnique. Critères protégés en Belgique : https://www.unia.be/fr/discrimination-comprendre#discrimination-les-crit%C3%A8res-prot%C3%A9g%C3%A9s
[13] Alors que ceci ne peut être objectivement justifiée par un but légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne sont pas appropriés et nécessaires
[14] United Nations, (s.d.), Annexe 1. Diversity, Equity and Inclusion for the United Nations common system https://unsceb.org/diversity-equity-and-inclusion, on UN Strategic Action Plan on Antiracism, traduction libre, (24/22/2025).

Équité

Le processus visant à être juste envers tous les individus et groupes, en s'attaquant aux inégalités actuelles et historiques afin de tendre vers une égalité des résultats. L'équité peut impliquer l'utilisation de mesures spéciales temporaires pour compenser les préjugés et discriminations historiques et systémiques auxquels sont confrontés les groupes marginalisés. Les systèmes, institutions, politiques et programmes peuvent être qualifiés d'équitable ou d'inéquitables selon leur manière de traiter les inégalités. De manière générale, l'équité constitue un moyen d'atteindre l'objectif d'égalité.[15]

Genre

L'expérience personnelle de son propre genre, qui peut ou non correspondre au genre ou au sexe assigné à la naissance.[16]

Harcèlement

Actes intentionnels qui portent gravement atteinte à la tranquillité d'une personne.[17] L'article 16 du décret anti-discrimination de 2008[18] définit le harcèlement en matière d'enseignement: les conduites indésirables, abusives et répétées, se traduisant notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un bénéficiaire de l'enseignement […], ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant .
Circonstances aggravantes : le harcèlement est accompagné de circonstances aggravantes « lorsqu'un des mobiles de l'auteur est la haine, le mépris ou l'hostilité à l'égard d'une personne en raison de sa prétendue race, de sa couleur de peau, de son ascendance, de son origine nationale ou ethnique, de sa nationalité, de son sexe, de sa grossesse, de son accouchement, de l'allaitement, de la procréation médicalement assistée, de sa parentalité, de son prétendu changement de sexe, de son identité de genre, de son expression de genre, de ses caractéristiques sexuelles, de son orientation sexuelle, de son état civil, de sa naissance, de son âge, de son patrimoine, de sa conviction religieuse ou philosophique, de son état de santé, d'un handicap, de sa langue, de sa conviction politique, de sa conviction syndicale, d'une caractéristique physique ou génétique ou de son origine et de sa condition sociales ».[19]

[15] United Nations, (s.d.), Annexe 1. Diversity, Equity and Inclusion for the United Nations common system, https://unsceb.org/diversity-equity-and-inclusion, traduction libre, (24/22/2025).
[16] Institut pour l'égalité des femmes et des hommes. (s. d.), https://igvm-iefh.belgium.be/fr/themes/transgenre/glossaire (24/11/2025)
[17] Voir notamment Unia, (2025), https://www.vocabulairepolitique.be/unia/ (24/11/25)
[18] Décret du 12 décembre 2008 relatif à la lutte contre certaines formes de discriminations.
[19] Le harcèlement est condamné par l'article 442 bis du Code pénal, avec des circonstances aggravantes selon l'article 442 ter.

Harcèlement discriminatoire

Le harcèlement peut être considéré comme discriminatoire si le motif du harcèlement est fondé sur certains critères dits « protégés ».[20]

Identité et expression de genre

L'expérience personnelle de son propre genre, qui peut ou non correspondre au genre ou au sexe assigné à la naissance.[16]

Identité et expression de genre

- Comme le sexe, les caractéristiques sexuelles, la transition médicale ou sociale, … l'identité de genre et l'expression de genre figurent parmi les critères protégés par la loi genre de 2007. Depuis 2014, la protection contre la discrimination a également été étendue à toutes les personnes transgenres et pas seulement aux personnes qui prévoient de subir un traitement en vue de changer de sexe, qui sont en cours de traitement ou qui l'ont subi.
- L'« identité de genre » renvoie à la conviction intime et profonde ainsi qu'au vécu individuel d'une personne par rapport à son propre genre, qui correspond ou non au sexe assigné à la naissance, y compris le vécu corporel.
- L'« expression de genre » renvoie à la manière dont les personnes donnent forme (vêtement, langage, comportement, etc.) à leur identité de genre et à la manière dont celle-ci est perçue par les autres. L'« expression de genre » englobe également les formes occasionnelles ou temporaires d'expression données au genre.
- L'expression de genre n'est pas nécessairement en corrélation avec l'identité de genre. On peut très bien être une femme qui s'identifie comme femme et avoir une apparence très masculine, cela ne remet pas en cause son identité de genre.[21]

Inclusion

Processus qui vise à prendre en compte et à satisfaire la diversité des besoins des individus par une participation accrue à l'apprentissage, à la vie culturelle et à la vie communautaire, et par une réduction du nombre de celles et ceux qui sont exclus de l'éducation ou exclus au sein même de l'éducation.[22]

[20] Cf. supra.
[21] Voir notamment Unia, (2025), https://www.vocabulairepolitique.be/unia/ (24/11/25)
[22] FANIKO, K & DARDENNE, B, Psychologie du sexisme. Des stéréotypes de genre au harcèlement sexuel. De Boeck Supérieur, Ouvertures psychologiques, 2021.

Racisme

Le racisme comprend des attitudes, des pratiques et des croyances enracinées dans des idées ou théories de supériorité, constituant un ensemble de facteurs qui produisent des discriminations et des exclusions. Ces pratiques, attitudes, consistent et participent à la hiérarchisation et classification des êtres humains selon des prétendues races, cette hiérarchisation repose elle-même sur une théorisation historique, culturelle et politique de la race[23] remontant au 18è siècle.
Le racisme peut prendre de nombreuses formes, notamment les stéréotypes, le harcèlement, les commentaires négatifs ou les crimes haineux.
En tant que système, le racisme est souvent profondément ancré dans toutes les dimensions de la société (on parle alors de racisme structurel) , que ce soit l'éducation, le logement, la politique, les valeurs et les croyances, ce qui peut donc influencer la culture et les comportements au sein du lieu de travail[24] par exemple et/ilou dans la société de manière générale.

Sexisme

Idéologie qui justifie la hiérarchisation des sexes et les rôles qui leur sont attribués (masculin considéré comme supérieur au féminin).[25]
Tout geste ou comportement qui a manifestement pour objet d'exprimer un mépris à l'égard d'une personne, en raison de son appartenance sexuelle, ou de la considérer, pour la même raison, comme inférieure ou comme réduite à sa dimension sexuelle et qui entraîne une atteinte grave à sa dignité.[26]

[20] Cf. supra.
[21] Voir notamment Unia, (2025), https://www.vocabulairepolitique.be/unia/ (24/11/25)
[22] FANIKO, K & DARDENNE, B, Psychologie du sexisme. Des stéréotypes de genre au harcèlement sexuel. De Boeck Supérieur, Ouvertures psychologiques, 2021.
[23] Hermès, La Revue. Classer, penser, contrôler. 2013/2, no 66. Paris : CNRS Éditions, 2013.
[24] United Nations, (s.d.), Annexe 1. Diversity, Equity and Inclusion for the United Nations common system https://unsceb.org/diversity-equity-and-inclusion, on UN Strategic Action Plan on Antiracism, traduction libre, (24/22/2025)
[25] FANIKO, K & DARDENNE, B, Psychologie du sexisme. Des stéréotypes de genre au harcèlement sexuel. De Boeck Supérieur, Ouvertures psychologiques, 2021.
[26] Loi du 22 mai 2014 tendant à lutter contre le sexisme dans l'espace public.

Bases légales et réglementaires

- Deux grandes législations engagent les responsabilités des établissements :
  - **Loi bien-être au travail (1996)** qui concerne les membres du personnel et qui permet de protéger contre le harcèlement et toute forme de violence.
  - Décret de 2008 contre toutes les formes de discrimination pour intervenir au niveau de la population étudiante (couverture moins bonne que pour la loi qui concerne les personnels). Travail mené actuellement (au travers notamment de l'avant-projet de décret 2025 précité) pour pallier les fragilités que cela implique, notamment en termes de protection des victimes et témoins contre les représailles.
- Fonctionnement politique en Belgique : Il s'agit d'un Système fédéral et régime électoral proportionnel. Ce système fédéral est organisé selon une répartition de compétences entre le niveau fédéral et les entités fédérées qui comprennent les communautés et les régions. Il y a trois communautés en Belgique, communauté française, communauté germanophone et néerlandophone. L'enseignement est donc une compétence des communautés et relève, en Belgique francophone, de la Communauté française, regroupé au sein de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Sources de financement des actions

- Fonds propres des établissements.
- Aide financière (subsides) de la Fédération Wallonie-Bruxelles pour les postes identifiés comme « personnes contact genre ».
- Aide financière (subsides) pour certaines universités de la Commission européenne pour la mise en place de plan d'action pour l'égalité des genres.
- À la suite de l'étude Behaves, menée en 2024, 1 million d'euros ont été dégagés pour la rentrée 2025-2026. Le projet de Décret précité prévoit un budget pour financer partiellement les « points de contact harcèlement » présents dans les établissements ainsi qu'une seconde ligne d'accueil des victimes, témoins et auteur·ice·s.
- Certaines actions sont aussi souvent financées grâce à des subsides reçus par des appels à projets lancés par différents organismes, comme le ministère de la Fmoyédération Wallonie Bruxelles, l'ARES, le FNRS, la Fondation Génération Future…

Principaux défis et leviers

- Moyens alloués aux fonctions dédiées insuffisants, tant sur le plan humain que matériel.[27] Il existe un engagement formel des autorités académiques, mais ce n'est pas toujours un engagement effectif qui conduit à des plans d'action avec des lignes stratégiques et des budgets dédiés à la thématique. Il y a un travail à faire pour passer du déclaratif à des plans d'action plus ambitieux et structurel afin d'ancrer ces enjeux dans la culture organisationnelle des établissements de façon pérenne
- Moyens alloués à la CPCG insuffisants pour rencontrer l'ensemble des besoins.[28]
- Résistance au changement de culture.
- Valorisation et reconnaissance insuffisante de l'investissement des personnels sur ces thématiques. Ça reste un investissement assez bénévole -des collègues au sein des établissements, qui n'est pas toujours valorisé dans un CV. Enjeu de l'engagement des personnes. Cela conduit à une invisibilisation de leur travail et cela peut parfois mener à reproduire des formes d'oppressions.
- Demandes, besoins et défis importants sur le terrain vis-à-vis des groupes concernés, ce qui entraine souvent une surcharge de travail lié au peu de moyens humains, matériels et financiers.

Exemples de projets porteurs

- Création de la Conférence des Personnes de Contact Genre (CPCG).
- Campagne de sensibilisation, à l'échelle de la FWB, à l'aide du violentomètre, outil adapté à l'enseignement supérieur. Cette campagne a permis de marquer l'engagement des établissements et de faciliter une libération de la parole.
- Organisation d'un cycle de « ciné-débat » par la Conférence des PCG, de manière transversale aux formes d'enseignement et organisé dans différentes régions de la FWB. Personnes cibles : membres du personnel et population étudiante.
- Création de points de contacts « harcèlement » pour recevoir les plaintes liées aux VSS dans les établissements de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

[27]Le manque de ressources humaines et matérielles dédiées structurellement à l'égalité de genre dans les institutions ne concourt pas, pour dire le moins, ni à la rencontre qualitative des attentes émanant des législations en vigueur (Décret de 2008 contre toutes les discriminations ; loi bien-être au travail ; …), ni à leur évaluation régulière (mesures d'impact ; analyse des problématiques récurrentes et réajustement des actions ; etc.) et, encore moins, à soutenir leur visée intersectionnelle (égalité, diversité, inclusion).

[28]L'investissement dans la formation des PCG, le développement d'outils de sensibilisation, ou encore le déploiement institutionnel de la Conférence.

Canada

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

- Structure à deux niveaux :
  - Cégep (collège d'enseignement général et professionnel) – entre le secondaire et l'université. Programmes techniques (3 ans) qui mènent directement au marché du travail ou préuniversitaires (2 ans) qui préparent à l'université. 48 cégeps publics et 25 établissements privés
  - Universités – certaines universités francophones, d'autres anglophones. 19 universités. Les universités sont autonomes, bien que financées en partie par le gouvernement provincial.
- Les institutions clés pour la recherche sont : les universités elles-mêmes, les Centres de recherche affiliés à des hôpitaux ou instituts, les Centre collégiaux de transfert de technologie.
- La recherche est financée par le Gouvernement du Québec, les organismes subventionnaires du Canada et le Fonds de recherche du Québec.
- Le Ministère de l'Enseignement supérieur (MES) détermine les grandes orientations de l'enseignement postsecondaire.

Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche

- Depuis 2017, les exigences du Programme des chaires de recherche du Canada ont amené les universités canadiennes à structurer et déployer des politiques et programmes en EDI.
- Dès 2003, un groupe de femmes a porté plainte devant la cour supérieure du Canada pour discrimination et exclusion à la suite d'un état des lieux (toujours des hommes blancs qui obtenaient des chaires). Le Programme des chaires de recherche du Canada demande aux universités de fournir des efforts (au début c'étaient des obligations de moyens).

- En 2017, le Programme a exigé une obligation de résultats, puisque les moyens mis en place ne menaient pas à des résultats satisfaisants. La répartition des chaires de recherche du Canada doit représenter la diversité de la population canadienne. Si la représentation n'est pas atteinte, le programme ne finance plus les chaires de recherche, et celles qui doivent être renouvelées peuvent être supprimées. Obligation de développer un plan d'action précis pour chaque université ayant 5 chaires de recherche du Canada ou plus. Dans certaines universités, les premiers plans d'action soumis ne répondaient pas aux attentes du programme. Le refus des plans ultérieurs pouvait alors entraîner la suspension de financements liés à la recherche. C'est le levier qui a tout bousculé et l'élément déclencheur pour le développement de l'EDI dans les universités québécoises.
- Des postes en EDI ont été créés dans les universités pour répondre aux exigences du programme des chaires.
- L'impulsion du gouvernement fédéral (Canada) a ainsi été essentiel dans l'institutionnalisation de l'EDI au sein des établissements d'ESR.

Terminologie et définitions

Les définitions sont tirées de la formation « Introduction à l'équité, la diversité et l'inclusion en enseignement supérieur et en recherche : quoi et pourquoi? » produite par la Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec.

L'équité réfère à un sentiment ou une perception de justice par rapport à une situation donnée. Elle désigne une démarche pour corriger les désavantages historiques existants entre des groupes. À titre d'exemple, selon l'UNESCO, l'équité entre les sexes signifie un « traitement différencié, visant à rétablir l'équilibre entre les genres, et accordé aux femmes ou aux hommes afin de compenser le déséquilibre historique et social qui les empêche de participer activement et de façon égale au développement de leur société. L'équité est un moyen utilisé afin d'atteindre l'égalité ».

La diversité fait référence à un groupe d'individus qui possèdent des caractéristiques différentes par leur identité, leur origine géographique, culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur genre, leur orientation sexuelle, les limitations physiques ou intellectuelles, leur discipline, etc.

L'inclusion fait référence à l'action de mettre en place un environnement respectueux de la diversité qui intègre pleinement tous les membres de sa communauté, qui les accompagne et leur offre des mesures de soutien pour favoriser le bien-être et leur accomplissement. C'est un engagement soutenu visant l'accueil, l'intégration, l'accompagnement et le cheminement pour les groupes marginalisés.

Intersectionnalité
Cadre théorique élaboré par Kimberlé Crenshaw en 1989. Ce cadre d'analyse permet de comprendre comment les différents aspects de l'identité d'une personne (par exemple, le sexe, le genre, l'âge, l'ethnicité, la classe sociale, la religion, l'orientation sexuelle, les capacités) se combinent et peuvent donner lieu à des formes particulières de discrimination et de privilège. Le cadre reconnait qu'il n'est pas possible de discuter de privilège et d'oppression sans prendre en compte tous les aspects qui constituent l'identité d'une personne. Il permet de mieux comprendre l'effet cumulatif de différentes formes d'oppression. Adopter une approche intersectionnelle dans l'élaboration de politiques et de projets de recherche aide à mieux mettre en évidence et éliminer les obstacles systémiques.[41]

Groupes en quête d'équité
Groupe de personnes désavantagées et sous-représentées à travers l'histoire. Il s'agit des quatre groupes désignés selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi au Canada : les femmes, les minorités visibles, les peuples autochtones et les personnes en situation de handicap. À travers ses divers programmes visant à accroître l'EDI dans les milieux d'enseignement supérieur et de recherche, le Canada met en place des actions pour contrer les obstacles et la discrimination auxquels sont confrontés les membres des groupes suivants : les femmes, les Autochtones (membres des Premières Nations, Inuits et Métis), les personnes en situation de handicap, les membres de minorités visibles ou de groupes racisés ainsi que ceux de la communauté LGBTQ2+.[42]

Bases légales et réglementaires

- 1976 : **Charte québécoise des droits et libertés de la personne**. 14 motifs interdits de discrimination. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse gère l'application de cette charte et les plaintes.
- 1981 : Charte canadienne des droits et libertés.

[41] Programme Dimensions Canada. Présentation d'une demande de reconnaissance – Guide à l'intention des établissements d'enseignement postsecondaire.
[42] Gouvernement du Canada - Équité, diversité et inclusions. https://nserc-crsng.canada.ca/fr/equite-diversite-et-inclusions

- 2001 : **Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics**. Cette loi donne lieu à un Programme d'accès à l'égalité en emploi que doivent mettre en application les organismes concernés, dont les universités. Le Programme, fait tous les trois ans, est une photo de la diversité du personnel, recueillie à partir d'un questionnaire. Il est régi par la Commission des droits de la personne, notamment le questionnaire et la façon de poser les questions. Les données sont totalement confidentielles. Un portrait de la diversité de cinq groupes désignés est produit : femmes, minorités visibles, minorités ethniques (dont la langue maternelle n'est ni le français, ni l'anglais), premiers peuples, personnes en situation de handicap. Un rapport est à soumettre à tous les 3 ans pour suivre le portrait de la diversité. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse donne les objectifs de représentation pour chaque groupe désigné, selon la représentation des groupes dans la population générale. Les organismes publics (dont les universités) doivent fournir tous les trois ans les écarts de représentation et les efforts à faire pour les réduire. Il s'agit d'une obligation de moyens et non de résultats.
- Les universités qui font des demandes de subvention au niveau du Canada (fédéral) ont aussi l'obligation de respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Pour toute demande de subvention de plus de 1 million de dollars, les obligations doivent se conformer et fournir les données sur la diversité. Les groupes ne sont pas les mêmes qu'au Québec et les définitions peuvent varier.

Sources de financement des actions

- Pas de financement pour les postes en EDI venant des gouvernements, ni du Canada, ni du Québec.
- Fonds propres des établissements.
- Les organismes canadiens (au niveau fédéral) qui subventionnent la recherche financent des initiatives dont les objectifs doivent permettre de répondre aux exigences du Programme des chaires de recherche du Canada.
- Des programmes de financement de la recherche appuyant des projets d'envergure, comme le Fonds d'excellence en recherche Apogée Canada, exigent que les consortiums de recherche réservent une part des fonds obtenus à des actions liées à l'EDI et aux Premiers Peuples (Autochtones).

Principaux défis et leviers

Plusieurs défis façonnent le paysage de l'EDI au Québec et plus largement au Canada :

- Concilier le respect des obligations du Québec et du Canada.
- Les éléments moteurs du développement de l'EDI sont propres à la haute direction de chaque établissement.
- Dans le contexte politique actuel, il y a une limitation des personnes étudiantes venant de l'international imposée par le gouvernement, ce qui implique une réduction des entrées des permis d'études, qui sont une source financière pour les universités. Les budgets pour l'EDI sont impactés par cette baisse des ressources financières.
- Toujours devoir démontrer ce que l'EDI peut apporter. Dépendance auprès de la haute-direction ; si elle est engagée dans la justice sociale, l'égalité des chances dans les études et l'égalité professionnelle, les budgets peuvent être alloués. Si la direction change, les budgets peuvent être coupés.
- Effets de la politisation et de la polarisation de l'EDI aux États-Unis, particulièrement depuis 2025. Par exemple, des financements retirés à des chercheurs et chercheuses qui intègrent l'EDI dans leurs recherches et dont le financement provient en partie des États-Unis.
- Engagement des universités dans la réconciliation : reconnaître les droits des Premiers Peuples et rétablir une relation avec ceux-ci.
- Les universités francophones tardent à s'engager concrètement dans la lutte contre le racisme anti-Noir. Par exemple, au Québec, seules les 3 universités anglophones ont signé la Charte de Scarborough. Cette charte est issue d'un travail collaboratif réalisé par des établissements d'ESR au Canada à la fin 2020, afin de lutter contre le racisme anti-Noir.[43]
- Mettre en application la Déclaration de San Francisco sur l'évaluation de la recherche et le concept d'excellence inclusive.

[43]RIQEDI. Vidéo : Femmes noires porteuses de changements pour lutter contre le racisme anti-Noir. Gouvernement du Canada - Équité, diversité et inclusions. https://nserc-crsng.canada.ca/fr/equite-diversite-et-inclusions

Exemples de projets porteurs

- La création du RIQEDI : Les personnes en charge des plans d'action pour le Programme des chaires de recherche du Canada dans les universités ont commencé à travailler ensemble, et le RIQEDI a ainsi été créé en 2019. Le réseau mène plusieurs actions : partage de ressources, conseils, groupes de travail, soutien mutuel. Cela ne se faisait pas avant, car les universités sont considérées comme étant en compétition.
- Le RIQEDI a pour mission d'agir ensemble pour plus de justice et avoir plus d'impact social. Créer des synergies et développer l'excellence inclusive.
- Le réseau interuniversitaire s'ouvre depuis 2023 à l'ensemble des organisations et des entreprises privées font maintenant partie du réseau. L'objectif de cet élargissement est de partager les principes EDI au plus grand nombre possible et de créer des ponts entre la recherche et la pratique, notamment via l'organisation du Forum des organisations en EDI. Ouverture aux organisations avec des appuis scientifiques des universités. Création d'espaces de partage, d'écoute, de dialogue et de réflexion y compris entre conseillers et conseillères EDI.
- L'animation de communautés de pratiques dédiées à promouvoir l'EDI dans l'ESR (par exemple : la communauté de pratique en EDI de l'Université du Québec).
- Dimensions Canada : un programme de promotion de l'EDI dans le milieu postsecondaire.
- Le Défi 50-30, conçu pour aider les organisations canadiennes à favoriser la diversité et l'inclusion en visant la parité entre les genres (50 %) et une représentation accrue des membres des groupes en quête d'équité (30 %) dans les postes de direction.
- La Charte de Scarborough : les établissements signataires s'engagent concrètement à lutter contre le racisme anti-Noir par des actions au niveau de la gouvernance, de la représentation, de la recherche et de l'enseignement et des relations avec les communautés.
- La création de postes dédiés à l'intégration des principes d'EDI en recherche, en réponse aux exigences des organismes qui subventionnent la recherche au Canada, mais aussi au Québec.
- Dossier thématique EDI de l'Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (ORES). Mentionnons que le gouvernement du Québec a mis fin au financement de cet observatoire, qui a dû mettre fin à ses activités le 31 mars 2025.
- Programme de mentorat en EDI du RIQEDI.
- Création de programmes d'études crédités en EDI, au niveau universitaire et collégial.

France

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

- Variété d'établissements d'ESR en France.[29] distinction privée et publique.
- La France compte plus de 3 500 établissements, publics et privés, d'enseignement supérieur : 72 universités, 25 communautés d'universités et d'établissements, 271 écoles doctorales, 227 écoles d'ingénieurs habilitées à délivrer le titre d'ingénieur, 220 écoles de commerce et de management, 45 écoles supérieures d'art publiques, 22 écoles d'architecture et 3 000 écoles et instituts privés.
- La France se caractérise par l'existence de 26 grands organismes publics de recherche : C.N.R.S., INSERM, INRA, INRIA, CNES, C.E.A., CNES, IFREMER, etc.
- Selon les données publiées par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche (MESR) en 2025, la France compte 2 965 400 personnes étudiantes dans l'enseignement supérieur
- 41 % des enseignants titulaires sont des femmes (données de 2023). Elles sont plus nombreuses parmi les enseignants du second degré (48 %) et les maîtres de conférences (45 %) que chez les professeures des universités (31 %).[30]
- Les femmes représentent 34 % du personnel de recherche et de développement (données de 2022). Les femmes sont plus représentées dans les administrations (48 %) (organismes publics, établissements d'enseignement supérieur et de recherche, institutions sans but lucratif) que dans les entreprises (25 %).[31]

Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche

- Début des années 2000, le « management de la diversité » arrive des États-Unis vers la France. Les entreprises commencent à s'organiser en interne, avec des responsables et des services diversité qui se mettent en place. Les chercheurs en science de la gestion ou en organisation commencent à s'intéresser à ces questions. Quelques actions au début des années 2000 : colloques, label diversité, création de l'AFMD, Charte de la diversité.

[29] Enseignement supérieur en France | Campus France

[30] État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France no 18. Les personnels enseignants. Et auprès du FNRS en 2015.

[31] État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France no 18. La parité dans la recherche. État de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation en France no 18. La parité dans la recherche

- Le milieu de l'ESR ne suit pas vraiment ce courant. Sur les 120 établissements membres de la CPED, seulement 10 nomment leur politique et service « EDI ». Le terme « EDI » est plutôt rare en France dans les établissements d'ESR. Cela s'explique entre autres par le fait que les politiques actuelles se sont surtout développées à partir de l'égalité entre les femmes et les hommes, à partir d'une circulaire des années 2000. Ce sont les prémices de la prise en compte des questions d'égalité.
- 2013 : Loi qui oblige les universités à avoir une mission sur l'égalité femmes-hommes. Vrai point de départ de cette dynamique. Obligation de nommer des référentes et référents « mission égalité ».
- 2015 : obligation de nommer des personnes référentes « racisme, antisémitisme et laïcité » dans toutes les universités. Une obligation qui fait suite aux attentats de Charlie Hebdo. Le ministère exige alors la nomination de ces référents, mais sans mettre en place des exigences en termes de moyens ou d'actions concrètes.
- 2017 : la période « MeToo » et le début de la lutte contre les VSS contribuent à faire en sorte que cette dynamique autour de l'égalité femmes-hommes soit le moteur de la prise en compte de l'EDI dans les établissements d'ESR.
- 2018 : colloque sur les VSS dans l'ESR. Objectif de poursuivre la démarche de mutualisation des connaissances et de faire le point sur les mobilisations collectives et les recherches effectuées à travers le monde pour documenter et contrer les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur
- Loi de 2019 « transformation de la fonction publique française » : Élaboration et mise en œuvre obligatoires d'un plan d'action pluriannuel relatif à l'égalité professionnel entre les femmes et les hommes :
    - Mise en place obligatoire d'un dispositif de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles et sexistes.
- Le racisme, l'antisémitisme et la religion deviennent des sujets importants. Depuis 2023, il y a une obligation de fournir un bilan sur la laïcité.
- La question de la diversité évolue depuis quelques années vers une approche centrée sur l'inclusion. Cela peut s'expliquer par l'influence du milieu organisationnel et du management de la diversité, qui tiennent compte de l'inclusion.
- 2025 : adoption de la loi relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'ESR
    - La loi renforce la prévention, le signalement et le suivi des actes antisémites et racistes dans l'enseignement supérieur et crée des sections disciplinaires communes pour les établissements d'une même région académique.
    - Elle intègre la formation "lutte contre l'antisémitisme, le racisme, les discriminations, les violences et la haine" parmi les missions des écoles, collèges, lycées et établissements supérieurs publics et privés.

- La mission « égalité entre les hommes et les femmes » est remplacée par une mission “égalité et diversité”, incluant désormais la lutte contre l’antisémitisme, le racisme, les discriminations et la haine, avec l’obligation de désigner un référent qualifié chargé de la prévention et du traitement de ces faits.
- Les établissements doivent mettre en place un dispositif systématique de signalement, obligeant le personnel à remonter tout acte antisémite, raciste, discriminatoire, violent ou haineux lié à la vie universitaire.
- La loi modifie la procédure disciplinaire : sont désormais considérés comme fautes disciplinaires, en plus des infractions classiques, les actes antisémites, racistes, discriminatoires, de violence ou de harcèlement, y compris ceux commis en dehors de l’établissement mais en lien avec ses activités.

Terminologie et définitions

De nombreux termes et concepts relatifs à l’EDI dans l’enseignement supérieur et la recherche sont définis par des cadres juridiques. Pensons aux termes encadrant les violences sexistes et sexuelles tels que : agissements sexistes, injure ou diffamation à caractère sexiste ou sexuel, harcèlement sexuel, harcèlement discriminatoire, agression sexuelle, etc.[32]

La non-discrimination fait également référence au cadre légal. En droit, on parle de discrimination quand trois éléments sont réunis. Il doit s’agir :

- d’un traitement défavorable…
- …fondé sur un critère interdit par la loi (la loi reconnait 26 critères de discrimination[33])…
- …consistant en un acte, une pratique ou une règle, dans un domaine prévu par la loi tel que l’emploi ou l’accès à un bien ou à un service public ou privé (comme celui de l’éducation).[34]

La loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations a défini plusieurs formes de discrimination.[35]

[32]Kit de prévention des discriminations dans l’enseignement supérieur (page 22). https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2024/08/Kit-de-prevention-des-discriminations-2021-Afmd-CPED-2.pdf
[33]https://www.defenseurdesdroits.fr/lutter-contre-les-discriminations-et-promouvoir-legalite-185
[34]Kit de prévention des discriminations dans l’enseignement supérieur (page 15). https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2024/08/Kit-de-prevention-des-discriminations-2021-Afmd-CPED-2.pdf
[35]Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d’adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, disponible sur : https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000018877783/

La discrimination directe est le fait de traiter de manière moins favorable, consciemment ou non, des personnes sur le fondement d'un critère interdit par la loi.

La discrimination indirecte est constituée par une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs prohibés, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

La discrimination systémique, bien qu'elle ne soit pas spécifiquement définie dans la législation internationale ou européenne, implique les procédures, les habitudes et une forme d'organisation au sein d'une structure qui, souvent sans intention, contribuent à des résultats moins favorables pour les groupes minoritaires que pour la majorité de la population, en ce qui concerne les politiques, les programmes, l'emploi et les services de l'organisation.[36]

Égalité

En France, le terme « égalité » renvoie généralement à trois dimensions complémentaires des politiques publiques :

- l'égalité entre les femmes et les hommes ;
- l'égalité de traitement entre toutes les personnes ;
- l'égalité des chances, également appelée équité, le concept d'équité étant inclus dans la notion plus large d'égalité. Le concept d'équité vise à rendre « réelle » l'égalité en apportant des réponses aux inégalités vécues des personnes, sur le plan social, économique ou culturel.
    - Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'égalité des chances peut notamment être comprise comme la lutte contre les inégalités à la fois sociales et territoriales qui altèrent les chances des personnes en situation de pauvreté de sortir de cette situation [d'avoir accès aux études supérieures], les assignant à la pauvreté et à une reproduction générationnelle ».[37]

[36]Conseil de l'Europe. https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/systemic-discrimination
[37]Égalité des chances. Vers un système éducatif plus vertueux pour renforcer l'égalité des chances des plus modestes. https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2023-03/001_synthese_avis_egalite_des_chances_2022_dach.pdf?

Diversité

Il convient de souligner que l'usage du terme « diversité » ne fait pas consensus en France. Pour certains courants, il tend à mettre l'accent sur les bénéfices supposés de la diversité, au risque d'atténuer, voire d'occulter, les enjeux liés au respect des droits fondamentaux et au principe d'égalité.

Pour d'autres, la diversité renvoie à une réalité sociale objective : elle désigne un état de fait qui mérite d'être nommé et rendu visible. C'est ainsi reconnaître une France plurielle. Une reconnaissance qui se heurte encore au modèle d'intégration républicaine d'une France une et indivisible, alors même que les enjeux de discrimination ont mis en évidence les limites de ce modèle. Le terme « diversité », de ce point de vue, a une valeur positive de reconnaissance. Son maintien dans le débat public peut ainsi contribuer à contrer les dynamiques qui visent à en minimiser la portée, et tendent à invisibiliser les inégalités et les discriminations vécues par certains groupes de la population.

Quelle que soit la position adoptée à l'égard de ce terme, il apparaît néanmoins essentiel de rappeler que la promotion de la diversité ne peut se concevoir indépendamment du cadre normatif ; elle doit d'abord et avant tout s'inscrire dans le respect du principe de non-discrimination et dans l'application du cadre juridique garantissant l'égalité de traitement entre toutes les personnes.

Inclusion

En France, le concept d'inclusion s'est substitué à celui d'intégration. Il s'est d'abord imposé dans le champ du handicap[38] et de l'école, invitant à transformer le système scolaire lui-même et non pas seulement les individus. Progressivement, la notion a pris place dans d'autres sphères, y compris dans l'enseignement supérieur et la recherche, supposant une transformation des institutions pour les rendre plus inclusives. De fait, la notion s'articule à celles de diversité et de lutte contre les discriminations.

[38]LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.
Égalité des chances. Vers un système éducatif plus vertueux pour renforcer l'égalité des chances des plus modestes. https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2023-03/001_synthese_avis_egalite_des_chances_2022_dach.pdf?

Intersectionnalité

Concept théorisée par Kimberley Crenshaw, 1989

Fait référence au fait que certaines personnes peuvent vivre des oppressions en raison du croisement de plusieurs rapports sociaux : par exemple une femme racisée vit des discriminations et violences, puisqu'elle est au croisement des rapports sociaux de race et de genre. Un rapport social se constitue en deux étapes : la catégorisation (il existe des femmes et des hommes) et la hiérarchisation (le groupe des hommes est supérieur à celui des femmes) ; une femme racisée vit donc au croisement de ces deux rapports sociaux[39].

Bases légales et réglementaires

- 26 critères de discrimination dans la loi.[40]
- Défenseur des droits : institutions publiques de défense des droits contre les discriminations.
- Loi de 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche : oblige les universités à avoir une mission sur l'égalité femmes-hommes.
- Lois de 2005 et de 2013 très structurantes dans la prise en compte du handicap. Les obligations sont notamment : se doter d'une mission handicap, d'un schéma directeur du handicap (personnels et étudiants).
- Loi de 2019 de transformation de la fonction publique.
- Loi de 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'ESR.

Sources de financement des actions

- Des financements dédiés « égalité femmes-hommes » provenant du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche sont disponibles depuis 2018-2019.
- Plan national d'action contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR - 2021-2025 : d'abord des appels à projet disponibles pour les établissements (processus de sélection), puis financement de postes en rectorat et soutien aux associations.
- Fonds propres des établissements.

[39]Actes du Symposium « Discriminations et Violences dans l'ESR : nommer, mesurer, agir ». [38]LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handic

[40]Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité. [38]LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handic

Principaux défis et leviers

- Centralisation des pouvoirs.
- Les liens entre les missions handicap et égalité ne se font que rarement dans les établissements. Parfois les actions sont menées « en silo ». Le fait de travailler avec une perspective « EDI » permet de rassembler et collaborer davantage.
- Pas d'obligation particulière pour la lutte contre les LGBT+phobies, mais une incitation via les financements disponibles pour des actions. L'association l'Autre cercle, en lien avec le ministère, propose depuis 2022 une charte LGBT pour l'ESR, qu'il est possible de signer. Le ministère encourage les universités à la signer.
- Manque de moyens pour mettre en place une politique transversale et efficace, épuisement des personnes en charge de l'égalité-diversité (https://www.cped-egalite.fr/wp-content/uploads/2024/08/Fatigue-et-dA©termination-dans-les-missions.pdf)
- Loi de juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur : obligation d'avoir une mission « égalité-diversité » dans toutes les universités. Cela va changer les choses et le portrait, pour une prise en compte plus globale des questions d'EDI.

Exemples de projets porteurs

- Création de la CPED en 2011 par 6 collègues (avant l'arrivée des lois qui donnent des obligations dans l'ESR), en lien avec des programmes européens et qui ressentaient le besoin de s'organiser. Comment prendre en compte les questions d'égalité entre les femmes et les hommes ? Aussi en réponse à un besoin de rompre l'isolement des quelques chargé·es de mission.
- 117 établissements sont membres de la CPED
- Objectifs :
  - Rassembler les chargé·es de mission de l'ESR
  - Avoir un rôle fédérateur et transversal
  - Promouvoir et favoriser l'égalité et la diversité dans l'ESR
  - Exercer une veille et proposer une expertise sur l'égalité et la diversité dans l'ESR
  - Représenter les établissements dans l'élaboration des politiques publiques d'égalité et de diversité

- Actions pour favoriser la mise en réseau :
  - Mailing list qui rassemble les chargé·es de mission
  - Banque de ressources
  - Newsletter mensuelle
- Système de marrainage/parrainage entre établissements
  - Rencontres bi-annuelles
  - Groupes de travail et création de ressources
  - Rôle politique
  - Offre de formations

Gabon

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

- L'Enseignement Supérieur et la Recherche au Gabon sont supervisés par le Ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche Scientifique et de l'Innovation.
- L'Enseignement Supérieur est structuré en établissements publics et privés :
  - Établissements publics : 4 Universités (Université Omar Bongo -UOB-, Université des Sciences de la Santé -USS-, Université Numérique du Gabon -UNG- et l'Université des Sciences et Techniques de Masuku -USTM- et 4 grandes écoles (Institut National des Sciences de Gestion -INSG-, École Normale Supérieure -ENS-, l'Institut Supérieur de Technologie -IST-, l'Institut Supérieur des Sciences de l'Organisation -IUSO-.
  - D'autres Établissements d'Enseignement Supérieur avec double tutelle : L'Université des Sciences et Techniques de la Santé (USTS) du Gabon avec le Ministère de la Défense Nationale; L'Institut National de la Poste des Technologies de l'Information et de la Communication (INPTIC) avec le Ministère de l'Économie Numérique; L'École Nationale des Eaux et Forêts (ENEF) avec le Ministère des Eaux et Forêts.
  - Établissements privés : Nombreux sont en partenariat avec l'État parmi lesquels les 4 premiers sont reconnus d'utilité publique - Université Internationale de Libreville -UIL-, l'Institut de Hautes Études Économiques et Entrepreneuriales -IHEE-, l'École Supérieure des Arts et Métiers -USAM-USD-, Université Franco-Gabonaise St Exupery (UFG-SE-, l'Ecole de Managment du Gabon-Université EM-Gabon University-, l'Université Africaine des Sciences (UAS)….
- La Recherche au Gabon est coordonnée par le Centre National de la Recherche Scientifique et Technologique (CENAREST) qui un organisme public placé sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur. Le CENAREST est composé de 5 instituts de recherche spécialisé dans différents domaines : l'Institut de Recherches en Sciences Humaines (IRSH); l'Institut de Pharmacopée et de Médecine Traditionnelle (IPHAMETRA); L'Institut de Recherches Agronomique et Forestière (IRAF); L'Institut de Recherches en Écologie Tropicale (IRET); et l'Institut de Recherches Technologiques (IRT).

Arrivée de l’EDI dans l’enseignement supérieur et la recherche

Au Gabon, les questions d’équité, de diversité et d’inclusion n’ont pas encore explicitement émergé dans l’ESR. À ce jour, il n’existe pas encore de dispositif institutionnel EDI structurant l’action dans l’ESR (ni réseau dédié, ni cellule interne, ni stratégie ministérielle spécifique). Toutefois, le cadre juridique existant en matière d’égalité, de non-discrimination et d’autonomisation des femmes constitue un socle favorable pouvant servir de point d’ancrage à la reconnaissance et à l’institutionnalisation d’une politique EDI dans l’enseignement supérieur et la recherche.

Le Gabon a renforcé le dispositif institutionnel et réglementaire en matière de genre, ce qui lui a valu une amélioration de son classement au niveau de l’indicateur de genre de la Banque mondiale.

- En 2009, le Gabon adopte une Stratégie Nationale d'Égalité et d'Équité de Genre (SNEEG). La stratégie a pour objectifs : i) le renforcement des capacités des femmes et la lutte contre l’inégalité les rapports sociaux entre les sexes à travers toutes ses manifestations tant individuel, collectif qu’institutionnel ; ii) la prise en compte du genre de manière transversale dans tous les secteurs par toutes les institutions de la République, les organisations de la société civile, le secteur privé.
- La Constitution gabonaise garantit « l’égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction d’origine, de race, de sexe, d’opinion ou de religion ». En 2024, la nouvelle Constitution a instauré un quota de 40% pour les femmes dans les hautes fonctions publiques et politiques. Dans l’ancienne constitution il s’agissait de 30%.
- 2021 : réécriture de certains articles du code civil, avec l’appui d’associations féminines. Par exemple, les femmes n’avaient pas le droit de travailler sans l’autorisation de leur mari, n’avaient pas le droit d’avoir un compte bancaire à leur nom. Le Code du travail aussi retouché pour durcir les sanctions notamment celles relatives au harcèlement moral et sexuel.
- Renforcement de la loi contre les discriminations faites aux femmes : la loi n°006/2021 renforce la protection des femmes dans le cadre familial et professionnel et s'inscrit dans une démarche de promotion de l'égalité des sexes.
- La loi N° 21/2011 portant orientation générale de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche comporte des aspects favorables à l'équité et à l'égalité dans l'enseignement supérieur et la recherche. Elle dispose notamment que l’accès aux métiers d’enseignement supérieur ne soit pas simplement réservé sur les critères académiques, ce qui ouvre la perspective d’une équité dans l’accès à ces emplois.
- Pas de dispositif en matière d’EDI, pas de cellule ou de dispositif pour promouvoir les questions d’EDI dans les établissements. Mais des fondements institutionnels favorable. Tout est à construire à partir de bases favorables.

Terminologie et définitions

La Constitution de la République Gabonaise dispose en son Article Premier que « La République Gabonaise assure l'égalité de tous les citoyens devant la loi, sans distinction d'origine, de race, d'ethnie, de sexe, d'opinion, de religion, de croyances et de rites ». Au sens de la Constitution : l'égalité est un principe constitutionnel selon lequel tous les citoyens gabonais disposent des mêmes droits et sont soumis aux mêmes règles juridiques, sans discrimination fondée notamment sur l'origine, la race, l'ethnie, le sexe, les opinions, la religion, les croyances et les rites.

Selon le Code pénal en république gabonaise

- **Discrimination :** Toute distinction : (1) opérée de façon directe ou indirecte, entre les personnes sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée ; (2) opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel ou témoigné de tels faits.»

- **Harcèlement sexuel :** le fait d'imposer, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui, soit portent atteinte à la dignité de la personne en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte ou des faveurs de nature sexuelle, au profit de l'auteur ou au profit d'un tiers.

- **Harcèlement moral :** le fait de harceler une personne, sur le lieu ou à l'occasion du travail, par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de vie susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et/ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le code du travail en république gabonaise définie la discrimination comme toute distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d'altérer l'égalité des chances ou de traitement en matière d'emploi ou de profession. La loi interdit notamment toute discrimination liée à la race, la couleur, le sexe, la grossesse, la religion, l'opinion politique, l'origine sociale, l'état de santé.

Genre : l'ensemble des rôles, responsabilités et relations socialement construits entre hommes et femmes dans une société.

Bases légales et réglementaires

LIl n'existe pas encore au Gabon une loi, des règlements ou de politique nationale dédiée à l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche. La loi fondamentale de l'éducation, de l'enseignement supérieur et de la recherche, complétée par la Constitution et certains textes sectoriels restent le principal point d'encrage.

La loi N° 21/2011 portant orientation générale de l'Éducation, de la Formation et de la Recherche établit plusieurs principes fondateurs :

- Égalité d'accès garantie. L'article 3 garanti à tou-te-s l'égal accès à l'éducation, à la formation et à la culture sans distinction (sexe, origine, religion, statut social, etc.).
- Inclusion par l'orientation et la réorientation. Les articles 94 à 103 disposent de ce qui suit : (i) l'orientation selon l'âge, les compétences et les besoins de la nation ; (ii) réorientation possible sans exclusion ; (iii) attribution équitable des bourses.
- Prise en charge sociale équitable (logement et restauration) y compris les plus vulnérables: les articles 104 à 106 garantissent notamment le droit à un cadre de vie et d'apprentissage digne et sécurisé ; l'accessibilité garantie pour les personnes en situation de handicap.
- Réduction des inégalités territoriales à travers l'article 126 qui stipule le soutien particulier au logement en milieu rural pour enseignants et étudiants.
- Équité dans l'accès aux métiers de l'enseignement et de la recherche : il est prévu un accès possible par voie professionnelle ou contractuelle, pas uniquement académique.
- Valorisation de la diversité et de l'innovation : les articles 114 à 125 : statuent sur la création de la Cité Verte de l'Éducation et du Savoir pour promouvoir : (i) les TIC ; (ii) les langues locales ; (iii) la culture bantu.
- Ces dispositions peuvent être mobilisées pour justifier la mise en place de politiques d'inclusion, de soutien aux publics vulnérables, et de valorisation de la diversité.

La Constitution de la République Gabonaise :

- Consacre en son article 1 l'égalité de tous et toutes devant la loi, sans distinction d'origine, de sexe, de race, de religion ou d'opinion.
- Prévoit un quota de 40 % de femmes et de jeunes dans les postes de décision de l'administration publique.

Le Décret n°00246/PR portant Code du Travail :

- Article 9 stipule que : tous les travailleurs sont égaux devant la loi et bénéficient de la même protection et des mêmes garanties. Dans son entièreté, l'article 9 non seulement consacre l'égalité professionnelle, mais en plus, il interdit toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la religion, l'état de de grossesse ou tout autre motif, en obligeant l'employeur à garantir l'égalité des chances dans l'accès à l'emploi, la rémunération, la formation et l'évolution de carrière.

Sources de financement des actions

- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique et organismes sous tutelles.
- Ministère de la Femme de la Famille et de la Protection de l'Enfance.
- Financements internationaux dans le cadre de projets de qualité (AUF, OIF).

Principaux défis et leviers

Défis :

- Absence de dispositif institutionnel dédié à l'EDI
- L'application des textes de loi est généralement limitée dans ce domaine en particulier; par ailleurs, l'atteinte d'objectifs ciblés pourrait être entravée par l'insuffisance de statistiques genrées et sociales sur les carrières académiques, l'accès des étudiant·e·s vulnérables ou les violences sexistes.
- Enjeu de la sous-représentation des femmes dans la haute administration de l'enseignement supérieur et la recherche, pour s'aligner avec l'exigence de 40 %. Les quatre universités publiques sont pilotées par des hommes; sur les quatre grandes Écoles, une seule est dirigée par une femme. Justification de la situation : critères d'accès aux fonctions de direction, fondés sur le grade. Pas de masse critique d'enseignantes chercheuses gradées. Le manque de solidarité féminine constitue à cet égard un enjeu non négligeable.

- Composer avec les vulnérabilités et les stéréotypes de genre qui sont assez présents.
- Les parcours de la carrière académique sont parsemés d'obstacles. Par exemple la nécessité d'être mentoré (très souvent par des hommes).

Exemples de projets porteurs

- Une enquête nationale EDI dans l'enseignement supérieur constitue une étape préalable indispensable. Elle permettrait de documenter les inégalités, de produire des indicateurs, et d'orienter scientifiquement la création d'un réseau ou d'une cellule EDI au sein des universités gabonaises.
- Un projet en préparation en attente de soumission et de validation par l'AUF sur la thématique : Pratiques pédagogiques inclusives sensibles au genre à l'ENS Gabon.

Luxembourg

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

- Le ministère de la Recherche et de l'Enseignement supérieur est responsable de l'organisation de l'ESR au Luxembourg et en charge de l'accréditation des programmes menant au BTS et des institutions d'enseignement supérieur étrangères établies sur le territoire.
- Une seule université publique : l'Université du Luxembourg
- Les principaux acteurs de la recherche sont : l'Université du Luxembourg et ses Centres de recherche affiliés, Luxembourg Institute of Science and Technology (LIST), Luxembourg Institute of Health, Luxembourg Institute of Socio-Economic Research
- L'organisme de financement de la recherche est le Fonds National de la Recherche
- Particularité : internationalisation - forte proportion d'étrangers dans la communauté étudiante (60%) et les personnels enseignant et recherche; collaborations scientifiques internationales.

Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche

- Obligation de nommer une personne déléguée à l'égalité du genre, suite à l'application de la loi du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.
- Le déploiement d'une Politique sur l'égalité du genre et d'un plan d'action qui en découle.
- Mise sur pied d'un comité et d'un bureau de l'égalité du genre pour appuyer la déléguée dans la mise en œuvre du plan d'action.
- Bureau de l'inclusion : chargé de créer un environnement diversifié, équitable et inclusif à l'Université du Luxembourg. Des spécialistes de l'inclusion sont disponibles pour offrir un large éventail de conseils et de soutien aux personnes étudiantes et aux membres du personnel.
- Dispositif de signalement discrimination, harcèlement, intimidation et abus sexuels.

Terminologie et définitions

- Les politiques institutionnelles utilisent principalement les termes égalité des genres, égalité entre les femmes et les hommes, diversité et inclusion.
- Le terme EDI (Équité, Diversité, Inclusion) est moins utilisé dans le contexte de l'Université.
- Égalité plutôt que équité des genres : principe visant à garantir les mêmes droits, opportunités et conditions de participation pour les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche.
- Diversité : reconnaissance de la pluralité des identités et des parcours au sein de la communauté universitaire (genre, origine nationale ou ethnique, handicap, orientation sexuelle, religion, etc.).
- Inclusion : création d'un environnement institutionnel permettant la pleine participation de toutes et tous, avec une attention particulière portée aux situations de handicap, notamment par la mise en place de dispositifs d'accompagnement, d'aménagements raisonnables et par l'élimination des obstacles structurels.
- Les politiques institutionnelles abordent également les notions de discrimination, harcèlement, violence sexiste, et égalité des chances.

Bases légales et réglementaires

- Loi du 27 juin 2018 ayant pour objet l'organisation de l'Université du Luxembourg.
- Loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

Sources de financement des actions

- Financement institutionnel interne de l'Université du Luxembourg pour les activités liées à l'égalité des genres, à la diversité et à l'inclusion (plans d'action, formations, événements de sensibilisation, collecte de données).
- Programmes de financement européens, notamment Horizon Europe.
- Fonds National de la Recherche (FNR) qui encourage l'intégration de la dimension de genre dans la recherche et soutient certaines initiatives liées à la diversité dans les carrières scientifiques.
- Financement ponctuel de projets institutionnels, initiatives de formation et actions de sensibilisation dans le cadre de programmes internes ou européens.



Principaux défis et leviers

Les défis et leviers ont été identifiés dans le cadre d'un audit sur l'égalité des genres mené à l'Université du Luxembourg.

Défis :

- Sous-représentation des femmes dans les postes académiques les plus élevés, notamment aux niveaux professoraux.
- Segmentation disciplinaire persistante, avec une présence féminine plus faible dans certains domaines STEM.
- Internationalisation élevée du personnel académique, qui peut rendre plus complexe l'harmonisation des politiques d'égalité.

Leviers :

- Obligation institutionnelle de disposer d'un plan d'égalité des genres, notamment dans le cadre des programmes européens de recherche.
- Structures dédiées à l'égalité au sein de l'Université du Luxembourg (Gender Equality Office).
- Collecte et suivi de données sur l'égalité de genre et les carrières académiques.
- Coopération internationale et participation aux réseaux européens sur les questions d'égalité dans l'enseignement supérieur.

Exemples de projets porteurs

- Gender Equality Plan (GEP) de l'Université du Luxembourg, visant à promouvoir l'égalité des genres dans le recrutement, la progression de carrière, la gouvernance et la culture institutionnelle.
- Programmes de mentorat national et d'accompagnement de carrière pour soutenir la progression des femmes dans la recherche et les postes de leadership académique.
- Actions de sensibilisation et de formation sur les biais inconscients, l'égalité de genre et la prévention du harcèlement.
- Dispositifs institutionnels de signalement et d'accompagnement pour les situations de discrimination, harcèlement ou violences sexistes et sexuelles.
- Initiatives favorisant l'inclusion des personnes étudiantes et du personnel dans un contexte fortement internationalisé.
- Gender Pay Gap at the University.

Suisse

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

Modèle fédéral : compétences partagées entre la Confédération et les cantons.
Modèle qui repose sur des institutions proposant deux types d'orientations : scientifique et professionnalisante.

Types d'établissements :

- Deux écoles polytechniques fédérales et dix universités cantonales
  - Institutions orientées vers la recherche fondamentale et la formation académique. Seules institutions habilitées à délivrer des doctorats.
- Hautes écoles spécialisées (9) : formations axées sur la pratique professionnelle et la recherche appliquée dans certains domaines (ingénierie, santé, travail social, économie, design, etc.).
- Hautes écoles pédagogiques : spécialisées dans la formation des enseignantes et enseignants. Elles peuvent mener à des activités de recherche appliquée en éducation.

Gouvernance :

- Conférence suisse des hautes écoles : organe politique réunissant la Confédération et les cantons, chargée de coordonner les politiques nationales en matière de hautes écoles.
- Swissuniversities : conférence des recteurs, joue un rôle consultatif auprès de la CSHE et défend les intérêts des institutions à l'échelle nationale et internationale.
- Conseil suisse d'accréditation : responsable de l'assurance qualité et de l'accréditation des hautes écoles.

Recherche :

- Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS) : Fondation de droit privé mandatée par la Confédération, le FNS soutient la recherche dans toutes les disciplines scientifiques, attribue des subsides aux projets sélectionnés et encourage la relève scientifique.
- Innosuisse – Agence suisse pour l'encouragement de l'innovation
- Académies suisses des sciences

Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche

- Les dispositions constitutionnelles (Art. 8, al 3, Cst.) sont notamment concrétisées dans la loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes)
- Depuis 2000, la Confédération soutient des programmes destinés à améliorer l'égalité des chances dans les universités et les hautes écoles spécialisées, par le biais de Contributions liées à des projets selon la loi sur l'aide aux Universités 1999 puis selon la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) de 2015).
- L'encouragement de l'égalité des chances et de l'égalité de fait entre hommes et femmes est inscrit dans la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) aux chapitres concernant l'accréditation d'institution et les contributions liées à des projets ainsi que dans la loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI).
    - L'accréditation d'institution est accordée aux conditions suivantes: la haute école ou toute autre institution du domaine des hautes écoles dispose d'un système d'assurance de la qualité garantissant: la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes dans l'accomplissement de ses tâches.
    - Des contributions liées à des projets pluriannuels peuvent être allouées pour des tâches présentant un intérêt dans le système des hautes écoles. Les tâches suivantes notamment sont réputées présenter un intérêt dans le système des hautes écoles: la promotion de l'égalité des chances et de l'égalité dans les faits entre les hommes et les femmes.
- Les acteurs soutenus par la Confédération, à savoir le domaine des EPF, la HEFP, swissuniversities, le FNS, Innosuisse et les Académies, ont en outre chacun intégré la priorité stratégique de l'égalité des chances et de l'équité dans leur planification stratégique pluriannuelle 2025-2028.
- L'équité fait partie des quatre priorités stratégiques que la Conférence suisse des hautes écoles souhaite traiter de manière plus ciblée durant la période 2025-2028, notamment en soutenant des projets spécifiques financés par des contributions liées à des projets.
- Ces programmes, menés sous la coordination de swissuniversities ont déjà permis de mettre en œuvre de nombreuses mesures visant à garantir l'égalité des chances dans l'enseignement, la recherche et l'organisation des hautes écoles.
- Grâce à ces programmes, des postes de EDI Officers dans les toutes les universités et hautes écoles. Depuis 2000, le financement de ces postes à progressivement été internalisé dans les hautes écoles.

- De 2000 à 2012, le focus est quasi exclusivement sur l'égalité entre femmes et hommes. À partir de 2013 : les programmes s'ouvrent à d'autres thématiques, répondant à un intérêt de travailler sur d'autres questions venues de la base, des responsables EDI dans les universités.
- A partir de 2017, l'intitulé des programmes réfère explicitement aux notions de diversité, d'équité et d'inclusion.
- La loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI) oblige les organes de recherche exerçant des activités financées par des fonds fédéraux à respecter l'égalité des chances et l'égalité de fait entre hommes et femmes.

Terminologie et définitions

La stratégie Diversité, égalité inclusion du Domaine des EPF intègre un glossaire avec les définitions suivantes :
« Dans le contexte de la présente Stratégie, la diversité et l'inclusion sont utilisées comme des concepts interdépendants se référant à la création d'un environnement professionnel, social et éducatif qui reconnaît et valorise les caractéristiques, les perspectives et les expériences de personnes issues de milieux différents.
Le terme de ***diversité*** *fait référence aux similarités et aux différences socialement significatives entre les individus (telles que le genre, l'orientation et l'identité sexuelles, l'origine socio-économique, migratoire et ethnique, la nationalité, la diversité linguistique, religieuse et culturelle, la neurodiversité, l'âge, les troubles psychologiques ou le handicap) et à la manière dont elles sont reconnues dans une perspective d'égalité de participation.*[5]
L'inclusion fait référence au fait de créer un environnement dans lequel chaque personne se sente respectée, valorisée et habilitée à participer ainsi qu'à s'engager pleinement. Elle va au-delà de la simple reconnaissance de la diversité et vise à cultiver un sentiment d'appartenance. L'inclusion implique d'éliminer les obstacles, les préjugés et la discrimination afin de promouvoir l'égalité des chances ainsi qu'un accès aux ressources et des processus décisionnels équitables.
L'égalité et l'égalité des chances *se réfèrent aux principes de base des droits humains et au mandat constitutionnel conféré aux institutions du Domaine des EPF, notamment en ce qui concerne l'égalité entre femmes et hommes et l'égalité des personnes en situation de handicap. Toutes les institutions du Domaine des EPF soutiennent résolument l'égalité à tous les niveaux de qualification et dans tous les domaines de la recherche, du soutien à la recherche et de la vie étudiante. L'égalité des chances est un critère essentiel de la qualité et de l'excellence. L'égalité et l'égalité des chances s'accompagnent de la notion d'équité, qui implique de tenir compte des besoins spécifiques et des inégalités existantes pour en déduire des mesures ciblées qui visent à garantir l'égalité des chances.*

[5]Voir définition programme P-7 de swissuniversities, Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles (2021–24).

*La notion de **diversité intersectionnelle** désigne un concept de catégorisations sociales interconnectées, telles que la «prétendue race»[6], les couches et classes sociales ou le genre, etc. pouvant créer des expériences de discrimination ou de préjudice qui se recoupent et sont interdépendantes. Ce concept souligne que les membres de groupes spécifiques ne sont pas identiques et que, même si ces personnes peuvent être confrontées à des défis similaires et partager des expériences, elles ne peuvent pas être réduites à une seule catégorie. Un stéréotype est une croyance ou un ensemble de croyances simplifiées et largement répandues au sujet d'un groupe de personnes. Les stéréotypes sont souvent fondés sur des hypothèses, des généralisations ou des notions préconçues plutôt que sur des informations exactes ou nuancées. Ils peuvent concerner des caractéristiques variées, telles qu'un attribut, un comportement, un rôle ou un trait personnel attribué aux membres d'un groupe d'individus. Les stéréotypes peuvent être positifs, négatifs ou neutres et être source de préjugés et de jugements inappropriés. Si certains stéréotypes comportent parfois des éléments de vérité, ils peuvent être néfastes lorsqu'ils sont véhiculés sans tenir compte des différences individuelles et de la diversité au sein d'un groupe.*

*Les **biais implicites** regroupent des attitudes, des croyances ou des stéréotypes qui affectent notre compréhension d'une situation, nos actions et nos décisions de manière inconsciente ou automatique. Ainsi, il peut être difficile de les identifier et d'y faire face. Les biais implicites peuvent influencer la façon dont nous percevons les autres et interagissons avec eux et dont nous faisons des jugements et des choix, ce qui entraîne souvent discriminations fortuites ou traitements inéquitables. Ces biais implicites peuvent porter sur le genre, l'âge, l'origine ethnique ou socio-économique, ou encore sur de nombreux autres aspects. Ils sont souvent fondés sur des expériences personnelles, sociales et culturelles.*

***Les groupes sous-représentés** sont des groupes composés (historiquement) d'un nombre de personnes relativement faible au sein du Domaine des EPF. Une compa-raison avec la population générale peut indiquer si un groupe est sous-représenté ou pas. Toutefois, la sous-représentation est toujours liée à un contexte spécifique. Elle peut varier selon les institutions, les domaines scientifiques, les fonctions, etc. et avoir des causes différentes. Les femmes qui étudient ou enseignent les disciplines MINT et les personnes qui représentent la première génération de leur famille à étudier à l'université peuvent p. ex. être considérées comme des groupes sous-représentés au sein du Domaine des EPF. Chaque institution du Domaine des EPF peut décider de ce que la sous-représentation signifie dans son contexte spécifique et de la manière dont elle en tient compte dans sa propre stratégie/dans son propre plan d'action. »*

[6]La «race» est une construction sociale qui est fermement rejetée par le Conseil des EPF et les institutions du Domaine des EPF. Dans le cadre de la présente stratégie, l'expression «prétendue race» est utilisée pour exprimer le fait que certaines personnes font l'objet de discriminations basées sur la «race», mais que cette notion ainsi que les hypothèses biologiques et racistes sur lesquelles elle repose ne sont pas défendables d'un point de vue scientifique. Pour de plus amples informations sur l'utilisation du terme «race» dans la législation suisse, veuillez consulter le site: https://www.frb.admin.ch/dam/de/sd-web/wgWn3YKX8Q4v/Der%20Begriff%20%C2%ABRasse%C2%BB%20im%20schweizerischen%20Recht.pdf

Bases légales et réglementaires

- *Constitution fédérale, **Art. 8***
- *Loi du 24 mars 1995 sur l'égalité (loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes)*
- *Loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE)*
- *Loi fédérale sur l'encouragement de la recherche et de l'innovation (LERI)*
- *Loi sur l'égalité pour les handicapés (LHand)*

Sources de financement des actions

Depuis 25 ans : le gouvernement suisse soutient l'avancement de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion dans les hautes écoles (dans toutes les universités).
Les programmes 2000-2003; 2004-2007; 2008-2011/12 accordaient des financements sur la base de modules thématiques. Notamment :

- *Contributions de base; Financement général pour les bureaux EDI dans les universités*
- *Financement pour certains types de projets (ex. : mentorat; recrutement professeur; crèches…)*

A partir de 2013, le mode de financement a changé, vers un financement pour le développement, puis l'implémentation de plans d'action institutionnels. Évaluation des plans d'action. Flexibilité dans la mise en œuvre
(voir description des programmes ci-dessous).

2017-2021 : Programme « Égalité des chances et développement des hautes écoles »

- Les plans d'action pour l'égalité des chances des hautes écoles ont été soutenus par le projet P-7 2017-2020
- Un budget fédéral de 12 millions (environ 13 millions euros) de francs a été alloué à la réalisation des objectifs des projets.

2021-2024 : Programme « Diversité, inclusion et égalité des chances dans le développement des hautes écoles »

- Soutien de projets et coopérations visant à assurer un ancrage structurel dans les hautes écoles de toutes les dimensions de l'égalité des chances (équité) et de la diversité.

- Il vise à garantir un ancrage structurel de la diversité et de l'inclusion dans l'enseignement, la recherche et l'organisation des hautes écoles, ainsi qu'à mettre en commun les ressources et le savoir-faire de tous les types de hautes écoles. Un aspect important du développement institutionnel des hautes écoles est de reconnaître toutes les dimensions de la diversité, de promouvoir celle-ci de manière active et de l'appréhender comme un thème transversal.
- Le programme s'adresse aux hautes écoles universitaires, hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques.
- Finance des projets : le programme assiste les hautes écoles dans l'exécution de leur obligation légale de garantir l'égalité des chances. Ce mandat comprend non seulement l'égalité entre les genres, mais aussi la promotion de l'égalité des chances pour les personnes handicapées, l'intégration sociale, la participation et le respect des minorités, ainsi que des mesures contre les discriminations directes ou indirectes.
- Favorise la coopération entre les hautes écoles (soutien à des projets de coopération) : Le programme agit à deux niveaux. D'une part, il soutient des projets issus d'une ou de plusieurs hautes écoles présentant un potentiel d'innovation et de réplication (résumés des projets du premier call et du second call). D'autre part, un Forum facilite l'échange et le partage des stratégies fructueuses.
- Budget alloué au programme de 5,1 millions de francs suisse (environ 5,4 millions d'euros)

2025-2028 : Programme Équité – « Promouvoir l'égalité, la diversité et l'inclusion à tous les niveaux des hautes écoles »

- Vise à renforcer l'égalité des chances à tous les niveaux des hautes écoles et à l'ancrer comme partie intégrante du développement des hautes écoles. Il contribue à une meilleure exploitation du potentiel de talents et -de personnel qualifié et renforce ainsi le pôle de savoir et de recherche ainsi que la performance et la compétitivité internationales de la Suisse.
- 4,3 millions francs suisse (4,6 millions euros)

Principaux défis et leviers

- Le financement fédéral a pour vocation de soutenir des mesures novatrices et la coopération dans des domaines d'intérêt national. Les mesures développées, doivent donc progressivement être intégrées dans les budgets des hautes écoles.

Exemples de projets porteurs

Réseau IDEAs créé en 1991 :

- Association officielle avec des statuts, indépendante
- Rôle politique - réseau important pour faire évoluer les politiques publiques dans les autres écoles)
- 4 rencontres par année (2 fois en ligne et 2 fois à Berne) + 2 jours de retraite
- Cette association a joué un rôle clé dans le développement des programmes financés par la Confédération. Elle permet de d'apporter l'expertise et articuler les besoins de la base auprès des instances fédérales (SEFRI; swissuniversities; SNSF;…)

Études et publications : l'évaluation des programmes financés par les contributions liées à des projets a donné lieu à différents rapports et études, qui ont permis d'améliorer continuellement les mesures.

- Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit 2000-2003. (allemand)
- Evaluationsbericht 2004-2007. (allemand)
- Evaluation Bundesprogramm Chancengleichheit von Frau und Mann an den Universitäten, 3. Phase 2008–2011 (allemand)
- Evaluation du Programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités, 3e phase 2008–2011, Rapport final. Résumé en français.
- Qui sont les meilleurs - Egalité des chances dans la procédure de recrutement professoraux, 2006 (en allemand)
- Femmes et hommes dans les hautes écoles suisses. Indicateurs sur les différences entre les sexes (2011)
- Good Practice: Egalité des chances entre femmes et hommes dans les Hautes Ecoles Suisses (2012)
- Projet Mentoring : Etudes de cas (2013)
- Couples à double carrière dans les universités suisses: Evaluation de la 3ème phase du programme fédéral Egalité des chances entre femmes et hommes dans les universités suisses (2008 - 2011/12)
- Rapport de clôture du programme P-7 2021-2024
- Brochure: Plan d'action Egalité des chances 2017-2020 des hautes écoles suisses

Tunisie

Structure de l'enseignement supérieur et de la recherche au niveau national

- Le Ministère concentre les départements responsables de la recherche scientifique (unités et laboratoires de recherche, écoles doctorales, programmes et partenariats scientifiques). La rénovation universitaire a un grand service au ministère (direction des réformes et de la rénovation pédagogique).
- La direction générale s'occupe des examens et des concours universitaires.
- La coopération internationale est l'une des prérogatives du ministère.
- Un service est dédié aux affaires estudiantines (activités, bourses, et orientation).
- L'enseignement supérieur tunisien relève du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS).
    - 13 universités publiques
    - Instituts et écoles spécialisées
    - Enseignement supérieur privé (en croissance constante, contrôlé et accrédité par le MESRS, offrant des formations similaires au public (Licence, Master), souvent en partenariat avec des institutions étrangères.

Arrivée de l'EDI dans l'enseignement supérieur et la recherche

- Dans les années 90, l'État tunisien à l'époque de Ben Ali a créé le CREDIF. Ce centre s'est occupé des recherches sur la femme. Un groupe d'universitaires tunisiens de différentes spécialités a instauré pour la première fois, un master des études féminines. Fatma Haddad a été la coordinatrice de ce Master à l'Institut des langues et sciences humaines à l'Université de Tunis Al Manar. Ce Master a permis une visibilité des études du genre et une recherche poussée (Dorra Draoui-Malika Horchani-Lilia Ben Salem-Raja Ben Slama-Imed Melliti-Sihem Najjar-Dalenda Largueche).
- Création d'une Association universitaire tunisienne des études sur le genre, pour mobiliser le financement, formée d'enseignantes chercheuses et du responsable des relations internationales.

- Dans les années 90, l'État tunisien à l'époque de Ben Ali a créé le CREDIF. Ce centre s'est occupé des recherches sur la femme. Un groupe d'universitaires tunisiens de différentes spécialités a instauré pour la première fois, un master des études féminines. Fatma Haddad a été la coordinatrice de ce Master à l'Institut des langues et sciences humaines à l'Université de Tunis Al Manar. Ce Master a permis une visibilité des études du genre et une recherche poussée (Dorra Draoui-Malika Horchani-Lilia Ben Salem-Raja Ben Slama-Imed Melliti-Sihem Najjar-Dalenda Largueche).
- Création d'une Association universitaire tunisienne des études sur le genre, pour mobiliser le financement, formée d'enseignantes chercheuses et du responsable des relations internationales.
- Création de la cellule genre en 2021, propre à l'Université de Sousse.
    - Initiative non imposée par le ministère, et volonté de s'inspirer de cette expérience comme un pilote, pour ensuite généraliser à toutes les universités, sans budget.
    - Cellule intégrée à la gouvernance de l'université (VP de la recherche, de l'innovation numérique et de la qualité).
    - Livrable : Plan égalité femmes-hommes 2024-2028, adopté par le conseil de l'Université de Sousse.
    - Structure : comité de pilotage, comité de formation, comité scientifique et de la recherche, comité qualité, comité de partenariats
- Pour participer aux projets d'Horizon-Europe, les universités tunisiennes doivent développer et mettre en œuvre un plan égalité femmes-hommes.

Terminologie et définitions

- Le terme égalité a été très utilisé après la révolution de 2011.
- Le terme équité a été officiellement reconnu dans les élections de 2011(la parité des listes électorales).
- A l'époque du président Béji Caid Essebssi, le mot égalité de l'héritage entre les femmes et les hommes est apparu avec beaucoup de force.

Bases légales et réglementaires

- L'Université de Sousse a établi une charte pour respecter l'égalité. Le plan d'égalité Femmes-Hommes à l'Université a été adopté par le conseil de l'Université en 2023.
- Le président de l'Université de Sousse a signé une charte le 17 novembre 2025 pour faire respecter les formations contre les biais implicites du genre.

Sources de financement des actions

Fonds propres de l'Université de Sousse et projet européen We4LEAD.

Exemples de projets porteurs

- Le Ministère a établi le service de budgétisation du genre.
- Projet We4Lead (encourager le leadership féminin) : financé par l'UE, co-piloté par l'université Aix-Marseille et l'Université Libanaise. A permis un financement et le développement de l'offre de formations. Les formations portent sur :
  - Les stéréotypes de genre (psychologie cognitive), formation développée par Isabelle Régnier, adaptée au contexte de la Tunisie. Dédiée aux maîtres de conférences, aux jury nationaux (difficile de les joindre).
  - Le genre et le leadership.
  - Programme de mentorat formel. Création d'un groupe de 35 mentors de plusieurs disciplines et jumelage avec mentorées femmes. Objectif de développement de carrière (dossier de promotion, publications scientifiques). Partage de « success stories ». Durée du programme de 12 mois.

Vous avez des questions sur cet outil ou sur le REFEDI ? N’hésitez pas à nous écrire à l’adresse suivante : **refedi.francophonie@gmail.com**

Pour ne rien manquer des activités du REFEDI, nous vous invitons également à vous abonner à l’infolettre du réseau.

Pour vous abonner