

RAPPORT DU GROUPE DE TRAVAIL SUR LES DISCRIMINATIONS

Groupe de travail présidé par Jeanne Lazarus,
directrice de recherche au CNRS, membre du CSO

Rapportrice : Fanny Adda,
référente lutte contre les discriminations et laïcité à Sciences Po

Février 2023

Le groupe de travail dédie ce rapport à la mémoire de Malika Sadaoui.

Je tiens à remercier le directeur de Sciences Po, Mathias Vicherat, de m'avoir confié cette mission. Lutter contre les discriminations, quelles qu'elles soient, est une nécessité permanente de la vie collective, et encore davantage dans un établissement d'enseignement et de recherche, où chacun et chacune doit pouvoir s'épanouir pour développer toutes ses capacités et ouvrir les possibles.

Je souhaite également remercier chaleureusement les membres du groupe de travail, qui ont donné de leur temps et de leur énergie pour mener à bien ces réflexions et aboutir à ce rapport et aux préconisations qu'il présente. Fanny Adda, la référente lutte contre les discriminations a joué plus qu'un rôle de rapportrice : son expertise et son professionnalisme ont été indispensables à la réussite de cette mission.

Le travail mené nous a conduit à rencontrer de très nombreux membres de l'institution, qui y enseignent, y mènent leurs recherches, travaillent dans l'administration ou y étudient, et qui nous ont prouvé que les valeurs d'ouverture, d'acceptation des différences et de multiculturalisme y sont unanimement partagées. Les recommandations qui suivent ont pour objectif d'aider à ce que Sciences Po les porte encore plus haut.

Jeanne Lazarus

Présidente du groupe de travail

Synthèse	6
1. État des lieux	6
2. Prévention et traitement	7
Liste des recommandations	8
Introduction	12
I. Recommandations générales	15
1. La difficulté du repérage des discriminations	15
2. Les enseignements du baromètre étudiant	17
II. Les critères de discriminations	22
1. Discriminations liées au handicap	22
2. Racisme	23
3. Antisémitisme	25
4. Discriminations liées aux appartenances de classe	26
5. Sexisme et LGBTphobie	28
6. Discriminations politiques	30
7. Discriminations syndicales	31
III. Les lieux et situations à risque	32
1. Les compétitions sportives	32
2. Les stages	32
3. Les réseaux sociaux	33
4. La vie étudiante et le monde associatif	34
5. Les invitations d'intervenants par les associations étudiantes	35
6. Les cours	36
7. La situation spécifique des doctorantes et doctorants	37
8. Déroulement des carrières	38
9. La question de l'internationalisation de Sciences Po	38
a. Deux langues de travail	39
Du côté des enseignants et enseignantes	39
Pour les étudiants	40
Du côté de l'administration	40
b. La laïcité : une spécificité française	41
IV. Mettre en place une politique de prévention et de sanction des discriminations	42
1. Un dispositif visible et légitime	42
Inscrire la lutte contre les discriminations au sein des dispositifs existants	43
S'appuyer sur l'expérience du traitement des VSS	43
Ajouter la lutte contre les discriminations à toutes les chartes et règlements	43
S'appuyer sur les bonnes pratiques existantes	44

Les grands principes de la procédure de signalement et de traitement	44
Constituer un pôle	44
Une procédure en plusieurs étapes	45
Accompagnement des victimes de discriminations	46
L'enjeu de "l'entre-deux"	47
2. La gestion des polémiques	48
ANNEXES	49
Annexe n°1: Lettre de mission adressée à madame Jeanne Lazarus	49
Annexe n°2: composition du groupe	51
Annexe n°3: Liste des auditions	52
Annexe n°4 : Lettre de la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche aux présidents d'universités, directeurs et chefs d'établissement supérieur pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres, 2019	55
Annexe n°5: Brochure du service pour le respect et l'égalité de l'Université d'Aix-Marseille	61
Annexe n°6: questionnaire pour recueil de contributions libres sur la question des discriminations à Sciences Po envoyé le 23/11/2022	66

SYNTHÈSE

La lutte contre les discriminations à Sciences Po suppose un engagement fort de l'établissement pour sensibiliser toutes les communautés et établir une procédure de recueil et de traitement des signalements ainsi qu'un accompagnement des personnes victimes. Le groupe de travail missionné par Mathias Vicherat, directeur de Sciences Po a travaillé pendant quatre mois pour établir des recommandations en ce sens.

Ce groupe de travail réunissait 26 personnes, il était présidé par Jeanne Lazarus, professeur de sociologie à Sciences Po, Fanny Adda, référente lutte contre les discriminations de Sciences Po en était la rapportrice. Il a mené 57 auditions, auprès de 90 personnes afin d'établir un état des lieux et de proposer un dispositif opérationnel. Il a adopté une définition inclusive des discriminations, incluant les discriminations directes et indirectes ainsi que les moqueries, insultes et tous comportements qui relèvent du harcèlement discriminatoire.

1. ÉTAT DES LIEUX

La parole sur les sujets de discrimination est difficile à faire émerger, pourtant, dans des espaces de confiance, elle existe. Ainsi, des comportements et paroles discriminatoires ont été signalés au groupe de travail, au cours des auditions et également dans le cadre du baromètre étudiant. Ceux-ci relevaient de multiples critères interdits par la loi : handicap, racisme, antisémitisme, sexisme, LGBTphobie, discrimination politique, discrimination en raison de l'appartenance sociale. A noter que ces discriminations touchent toutes les communautés de Sciences Po : étudiantes et étudiants, doctorants et doctorantes, enseignants et enseignantes et personnels salariés. Chacun de ces groupes présentant bien entendu des spécificités et nécessitant des actions spécifiques, de prévention et de protection.

Certains lieux et moments sont particulièrement "à risque". Le groupe de travail a repéré spécifiquement les compétitions sportives, les stages, les réseaux sociaux, les événements organisés par les associations étudiantes, ainsi que le déroulement des carrières, pour le personnel administratif comme pour le personnel enseignant. Chacun de ces espaces nécessite des politiques de prévention et de sensibilisation spécifiques.

Une réflexion sur l'internationalisation de Sciences Po est apparue comme une nécessité : c'est l'une des richesses et des fiertés de l'institution qui a été pionnière en la matière. Elle est centrale dans les enseignements, dans l'expérience des étudiants et dans la recherche. La multiplicité des parcours et des origines culturelles, comme des objectifs professionnels des personnes présentes à Sciences Po implique de s'assurer qu'elles y trouvent toutes leur place de façon équivalente.

En particulier, le groupe de travail recommande une politique active de bilinguisme, qui passe par le soutien à l'apprentissage du français et de l'anglais pour les personnels administratifs et enseignants qui en exprimeraient le besoin et par une communication systématiquement bilingue. Il invite également à s'appuyer sur les ressources enseignantes en français langue étrangère et en anglais pour développer des certifications dans les deux langues.

2. PRÉVENTION ET TRAITEMENT

Enfin, les communautés de l'établissement ont exprimé un besoin de politiques de prévention et de formation sur le sujet des discriminations ainsi que d'un espace de signalement et de traitement des cas éventuels. Le groupe de travail a établi une série de recommandations opérationnelles :

- Créer un pôle qui réunirait la référente VSS, la référente discrimination et le pôle handicap, en lien avec le pôle santé, la vie étudiante et la direction de la formation et de la recherche.
- Établir une procédure qui prenne en considération le souhait d'une partie des personnes contactant la référente de ne pas poursuivre vers une saisie de la CEIP. Ainsi, le groupe propose un dispositif avec trois options sont possibles après la rencontre avec la référente :
 1. Une orientation vers un intervenant extérieur, défenseur des droits ou association spécialisée, si la situation ne dépend pas de Sciences Po (comme un refus de location d'appartement ou tout fait commis à l'extérieur de l'établissement).
 2. Un enregistrement du signalement sans enquête de la CEIP. Dans ce cas, un compte-rendu écrit de l'entretien indiquant clairement le refus de la personne qui signale de saisir la CEIP sera rédigé. La référente peut alors donner deux suites différentes :
 - Après un dialogue avec la personne plaignante, se limiter à cet enregistrement de plainte, sur le modèle de la main courante.
 - Entamer une médiation (par exemple dans le cas d'un événement qui ne serait pas accessible), qui peut s'accompagner d'un travail de prévention sur l'environnement de travail ou d'étude dans le secteur concerné par le signalement : sensibilisation d'un ou plusieurs enseignants ; sensibilisation d'un service entier via des formations spécifiques ; mise en place de campagnes d'affichage ciblées, etc.
 3. La transmission à la CEIP. Celle-ci entame alors un travail d'investigation contradictoire en entendant toutes les parties et en établissant les faits, puis remet un rapport au directeur, qui décide ou non d'un renvoi vers la section disciplinaire.
 - En parallèle de l'enquête, ou après les conclusions de celle-ci, la référente peut également entamer un travail de prévention sur l'environnement de travail ou d'étude dans le secteur concerné par le signalement.

Quelles que soient les suites données, la référente organise un bilan avec la personne plaignante, y compris après une décision de la section disciplinaire.

Mettre en place une cellule de crise : Les sujets relevant des discriminations sont des sources potentielles de crises médiatiques. Le groupe de travail recommande la constitution d'une cellule de crise réunissant la direction de la communication, la formation, la vie étudiante, la recherche et la direction de l'engagement qui serait activée en cas de besoin.

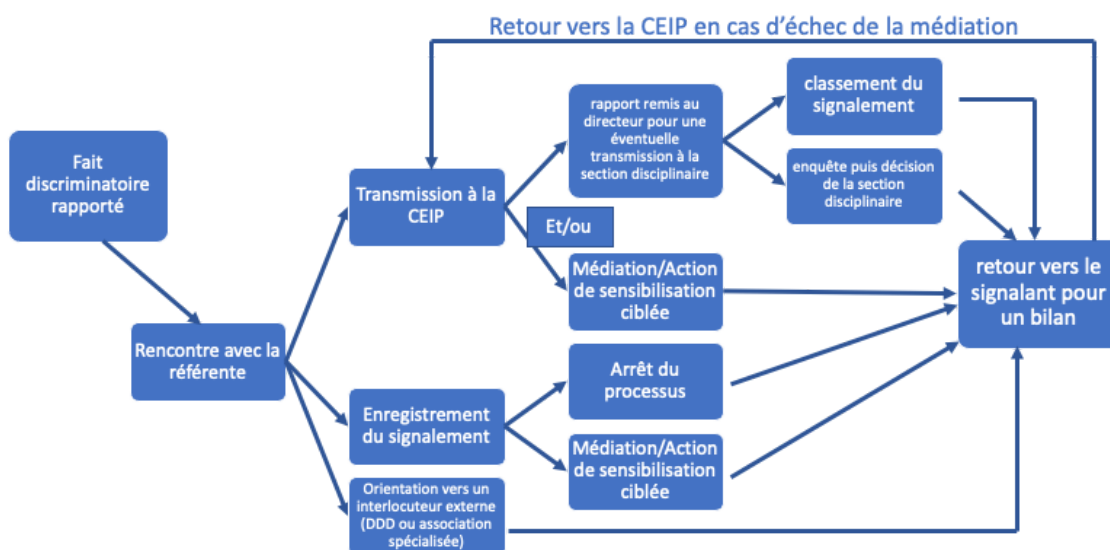
Cette cellule devra également piloter des retours d'expérience ainsi que la constitution de documents de synthèse, fondés notamment sur les recherches des enseignants-chercheurs de Sciences Po, utiles pour développer les argumentaires lors des crises.

LISTE DES RECOMMANDATIONS

Les recommandations synthétisées ici sont moins nombreuses que celles du rapport, car nous les avons regroupées lorsqu'elles étaient des déclinaisons d'une recommandation générale, c'est notamment le cas de la question de la sensibilisation et de la formation.

Recommandations générales

1. Afficher un engagement clair de l'institution pour instaurer un climat de confiance
 - a. Établir un plan d'action en concertation avec les services et communautés.
 - b. Communiquer régulièrement en direction de toutes les communautés.
 - c. Écrire et rendre visible une charte de lutte contre les discriminations et/ou un document énonçant la politique de l'établissement en la matière
 - d. Présenter aux instances un bilan annuel de la lutte contre les discriminations.
2. Créer un pôle réunissant les référentes VSS et discriminations, et éventuellement la mission handicap, en lien avec le pôle santé.
3. Désigner des référentes et référents discriminations dans les services et les secteurs pédagogiques et faire remonter tous les signalements à la référente lutte contre les discriminations et laïcité.
4. Mettre en place une procédure en plusieurs niveaux :
 - a. Orientation vers un interlocuteur externe
 - b. Dialogue/médiation ne débouchant pas sur une enquête si le ou la plaignante ne le souhaite pas.
 - c. Enquête de la CEIP.



5. Constituer une cellule de crise réunissant la direction de la communication, la formation, la vie étudiante, la recherche et la direction de l'engagement, qui s'appuierait sur :
 - a. un processus de retours d'expériences
 - b. des documents synthétiques nourris des recherches produites à Sciences Po pouvant être utilisés lorsque des crises similaires se produisent.
6. S'appuyer sur l'expertise académique via notamment le référent intégrité scientifique, le Conseil Scientifique ou les départements.
 - a. En amont, pour valider l'ensemble des cours et être sollicités dans le cas de conférences potentiellement sujettes à polémique
 - b. En aval, pour s'appuyer sur des arguments scientifiques en cas de contestations.
7. Créer un réseau de personnes contacts sur les questions de discriminations, d'égalité femmes-hommes et de handicap.
8. Établir un plan de formation, avec des moyens adéquats, pour sensibiliser les parties prenantes (salariés, enseignants, étudiants, associations) aux discriminations, préjugés, biais et micro-agressions. La sensibilisation devra intégrer les discriminations liées au handicap, au racisme, au sexisme, à la LGBTphobie, aux enjeux de classes sociales et aux discriminations politiques et syndicales.
9. Développer les recherches et l'enseignement sur la question des discriminations à Sciences Po
 - a. Rendre visible les recherches et les soutenir avec un pôle équivalent à Présage.
 - b. Etablir une cartographie des enseignements et les développer si nécessaire.

Discriminations liées au handicap

10. S'assurer que les moyens du pôle handicap sont suffisants et suivent l'évolution des besoins.
11. Améliorer l'accessibilité physique et numérique

Discriminations liées au racisme et à l'antisémitisme

12. Réfléchir à des actions de diversification des salariés et du corps enseignant, faculté permanente comme vacataires.
13. Encourager la visite de lieux de mémoire.

Discriminations liées aux classes sociales

14. Rappel et application de l'interdiction pour les enseignants de demander leur voie d'entrée aux étudiants.
15. Possibilité d'offrir les services du Pôle Égalité des chances à d'autres étudiants qui en auraient besoin et inversement, non-obligation de ce suivi par l'ensemble des étudiants CEP, s'ils n'en expriment pas le besoin.
16. Réflexion sur les dimensions économiques de certaines opportunités internationales.
17. Développer des outils de pilotage de la diversité sociale des étudiants dans les écoles.

Discriminations liées au sexisme et à la LGBTphobie

18. Renforcer l'égalité femmes-hommes pour tous les salariés et en particulier pour les enseignants-chercheurs :
 - Veiller à un recrutement paritaire des enseignantes et enseignants, et à la parité dans l'enseignement des "grands cours".
 - Veiller à l'équité des rémunérations entre hommes et femmes de la faculté permanente et de l'administration au moment du recrutement et tout au long de la carrière.

19. Établir des paramétrages informatiques inclusifs
 - Paramétrer le système informatique pour qu'il soit possible de distinguer le prénom d'état-civil et le prénom d'usage.
 - Quand cela est possible, supprimer les mentions Monsieur, Madame.
 - Lorsque le genre est demandé, ajouter une case "ne souhaite pas répondre".
 - Faciliter la réactualisation de la photo du trombinoscope distribué aux enseignants.
20. Simplifier et rendre plus visible la procédure de changement de prénom :
 - Rendre l'information accessible plus facilement sur le site.
 - Supprimer le rendez-vous obligatoire avec la référente VSS.
 - Sensibilisation des enseignants à l'usage des prénoms d'usage et des pronoms souhaités par les étudiants.

Liberté d'expression

21. Prévenir et sanctionner tout empêchement de la liberté d'expression et de la liberté syndicale, dans le respect de la loi.

Compétitions sportives

22. Prévention en amont et tolérance zéro sur les actes discriminatoires, les propos sexistes, racistes ou homophobes lors des compétitions sportives.

Les stages

23. Ajouter aux conventions de stage une note d'information sur les discriminations.
24. En cas de refus de stage, s'assurer que les raisons ne sont pas discriminatoires et revenir vers l'étudiant pour travailler sur les raisons de ces refus.
25. S'assurer que tout stage est accompagné par un enseignant référent.
26. Former les étudiants en amont de leur départ en stage et leur rappeler qu'ils peuvent signaler des comportements discriminatoires (qu'ils en soient victimes ou témoins).
27. Établir une procédure pour enregistrer les plaintes lors des stages et pour arrêter la collaboration si nécessaire, et pour partager les informations sur les lieux de stage entre les secteurs pédagogiques.
28. Mettre en place des évaluations des stages par les étudiants sur le modèle des évaluations des enseignements.

Réseaux sociaux

29. Identification et formation systématiques des modérateurs pour tous les groupes de promotion et désignation de personnes ressources dans l'administration pour venir en aide aux modérateurs si nécessaire.
30. Formation de l'ensemble de la communauté étudiante sur l'usage des espaces numériques et informations claires sur le site pour lutter contre les discriminations et les propos haineux en ligne (loi, bonnes pratiques, comment réagir).

La vie étudiante et le monde associatif

31. Sensibiliser et encourager les associations étudiantes à l'inclusion sous tous ses aspects.
32. Établir des liens de coopération entre l'institution et toute association volontaire, notamment les associations spécialisées dans la lutte contre les discriminations.

Les invitations d'intervenants par les associations étudiantes

33. Garantir la liberté d'expression et d'opinion sans la moindre restriction, dans le respect du cadre légal.
34. En cas de doutes sur des intervenants scientifiques, faire appel à une validation académique en deux niveaux :
 - a. Par le conseil de campus
 - b. Si nécessaire, par une décision collégiale réunissant le directeur de la formation et de la recherche, le président du conseil scientifique et le référent à l'intégrité scientifique, ou leurs représentants.
35. Mettre en place un conseil académique au-delà du Collège universitaire pour le campus de Paris, en lien avec la direction de la vie étudiante.

Les cours

36. S'assurer que les notes des personnes signalant des faits ne sont pas injustement abaissées.
37. Indiquer clairement sur les formulaires d'évaluation des enseignants l'interdiction de tout propos discriminatoire, et invalider les évaluations qui en comporteraient.

Doctorantes et doctorants

38. Désigner un ou une responsable du parcours doctoral dans tous les laboratoires.
39. Créer un canal spécifique de communication envers la communauté doctorante, distinct de ceux des étudiants, des personnels et des enseignants.
40. Formaliser les procédures d'attribution des charges d'enseignement dans l'ensemble des départements.
41. Intégrer les enjeux de discriminations dans la formation à l'enseignement

Déroulement des carrières

42. Candidater au label diversité de l'AFNOR
43. Publiciser tous les postes créés ou vacants d'une fiche de poste, les accompagner de critères et de règles de sélection clairs.
44. Établir des règles de promotion salariale parmi les enseignants-chercheurs qui tiennent compte de la multiplicité des situations familiales et des types de recherche.
45. Mandater un organisme extérieur pour auditer l'évolution des carrières des salariés de Sciences Po.

Bilinguisme

46. Veiller au bilinguisme de toutes les communications écrites et du site internet, et instaurer des traductions simultanées chaque fois que cela est possible.
47. S'assurer d'un accompagnement dans l'apprentissage du français pour les enseignants de la faculté permanente et pour les doctorants et accompagner les personnels et enseignants qui le souhaitent dans le renforcement de leur maîtrise de l'anglais.
48. Réfléchir à autoriser les étudiants à rendre des devoirs en français et en anglais dans tous les cours.
49. Offrir aux étudiants qui le souhaitent une préparation spécifique pour les tests de niveau C1.
50. Faire de Sciences Po un centre de validation des niveaux de français langue étrangère et réfléchir à la possibilité d'une certification interne des niveaux d'anglais.

Laïcité

51. Expliquer clairement sur le site internet les lois relatives à la laïcité et ce qui est possible/impossible et rappeler que la loi autorise le port de signes religieux par les étudiants dans l'enseignement supérieur.

INTRODUCTION

“L’expérience des discriminations n’est pas seulement une injustice, elle est aussi une humiliation qui menace la valeur, l’identité et la personnalité même des individus.”¹

Les discriminations remettent en cause et fragilisent profondément les personnes qui les subissent et interrogent les fondements même de l’égalité et de la démocratie. Elles concernent donc chacun et chacune.

La lutte contre les discriminations, contre le racisme, l’antisémitisme et la haine anti-LGBTQI+ est une préoccupation croissante des pouvoirs publics français comme européens. Depuis les années 2000, des directives européennes ont été à l’origine de la mise en œuvre de plans nationaux destinés à prévenir et sanctionner les comportements discriminatoires². Dans le cadre du plan “Grande mobilisation de l’école pour les valeurs de la République” de 2015, des référents “racisme-antisémitisme” ont été désignés dans les établissements d’enseignements supérieurs, formant un réseau. La loi de la transformation publique du 6 août 2019 a imposé aux établissements de mettre en place des plans d’action de prévention et de sanction des discriminations³. En collaboration avec la DILCRAH⁴, le ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche a édité en 2019 un guide contre le racisme et l’antisémitisme. Un plan contre les discriminations envers les personnes LGBTQI+ a également été édicté en 2019. Le gouvernement français a lancé le 30 janvier dernier un nouveau plan national de lutte contre le racisme, l’antisémitisme et les discriminations liées à l’origine (2023-2026).

Plusieurs objectifs du récent plan de lutte contre le racisme, l’antisémitisme et les discriminations liées à l’origine, rendu public en janvier 2023, sont spécifiquement tournés vers les universités⁵ : mieux former les étudiantes et étudiants sur ces sujets, développer la quantification des discriminations subies, et approfondir la recherche sur ces questions. Le plan indique également la nécessité d’accompagner les victimes. Les préconisations du groupe de travail et l’engagement de Sciences Po pourront donc s’appuyer sur la volonté gouvernementale de lutter contre toutes les formes de discriminations, en particulier celles liées au racisme, à l’antisémitisme et à l’origine, réelle ou supposée.

Sciences Po est de longue date engagé contre toutes les formes de discriminations et contre toutes les formes de haine. Ses politiques d’ouverture sociale, son internationalisation, son attachement au pluralisme, en font un lieu ouvert au monde, à toutes et à tous. Cette ouverture de Sciences Po est une de ses richesses et l’un de ses atouts majeurs, elle nécessite de s’assurer que chacun et chacune, quel que soit son parcours, y trouve un espace accueillant et s’y sente traité à l’égal des autres.

En 2021, l’institution a mené deux grands chantiers pour renforcer sa déontologie et mettre en place un dispositif de lutte contre les violences sexistes et sexuelles. Il a été alors indiqué que ceux-ci devaient se poursuivre par l’établissement d’un plan de lutte contre les discriminations. Le directeur de Sciences Po, Mathias Vicherat, a placé ce sujet au cœur de son mandat. Une référente “Lutte contre les discriminations et laïcité”, Fanny Adda, a été nommée en juin 2022, sa mission consiste notamment à établir ce plan d’action.

¹François Dubet, “Ce que les discriminations font aux individus et aux sociétés”, *Mélanges de la Casa de Velázquez*, 47-2 | 2017, 65-80.

² https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2022-0389_FR.html

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0565&from=EN>

³ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique>

⁴ Délégation Interministérielle à la Lutte Contre le Racisme, l’Antisémitisme et la Haine anti-LGBT

⁵ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2023-02/plan-national-de-lutte-contre-le-racisme-l-antisemitisme-et-les-discriminations-li-es-l-origine-2023-2026-26358.pdf>

Dans la suite de cette nomination, Mathias Vicherat a souhaité la mise en place d'un groupe de travail chargé de "dresser un état des lieux détaillé et formuler toutes les recommandations utiles en matière de prévention et de lutte contre les discriminations". Ce rapport s'appuie sur ses travaux.

Le groupe de travail, présidé par Jeanne Lazarus, professeure de sociologie au Centre de sociologie des organisations, était composé de 26 personnes⁶ : membres de la communauté académique de Sciences Po spécialistes du sujet, représentants des étudiants et étudiantes, enseignants et enseignantes et personnels de Sciences Po, s'est réuni 9 fois en séance plénière entre octobre 2022 et février 2023. Il a procédé à 54 auditions, lui permettant d'entendre 86 personnes. Le groupe s'est également appuyé sur deux autres sources d'informations : un questionnaire envoyé à l'ensemble des communautés de Sciences Po portant explicitement sur les discriminations, auquel 261 personnes ont répondu, et plusieurs questions du baromètre étudiant 2022 de Sciences Po. Cette matière a permis d'établir un état des lieux général des problèmes à partir duquel le groupe de travail a formulé des recommandations et proposé un dispositif efficace de traitement.

La préoccupation du groupe de travail est bien de traiter de toutes les discriminations, quel qu'en soit le critère, et que ces dernières soient directes ou indirectes. Les préconisations du groupe de travail et en particulier celles qui touchent aux dispositifs à mettre en place incluent donc l'ensemble des discriminations. Il faut noter que le rapport propose un état des lieux à partir des auditions, ce qui peut expliquer que certains des 25 critères de discriminations inscrits dans la loi ne soient pas abordés au sein de ce document, car ils n'ont pas été évoqués par nos interlocuteurs, en outre, les discriminations directes sont plus aisément perceptibles que les discriminations indirectes et systémiques, cela ne doit évidemment pas nous conduire à négliger ces dernières.

Définition des formes de discrimination

Étymologiquement, le mot latin *discriminare* signifie séparer, diviser. Les différents acteurs de la lutte contre les discriminations se réfèrent communément à une définition juridique du terme. En droit, discriminer est un délit. Il consiste à choisir ou traiter défavorablement une personne ou un groupe de personnes selon un des critères prohibés par la loi (sexe, handicap, origine, etc.) et dans un domaine encadré par la loi (accès à un bien ou service, emploi, etc.).

Le code pénal (Chapitre V – Section 1 « Des discriminations » : articles 225-1 et suivants) réprime les discriminations subies par les **personnes physiques** qu'il définit comme **toute distinction opérée entre elles sur les fondements** :

- « 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 patronyme,
- de leur lieu de résidence,
- de leur état de santé,
- de leur perte d'autonomie,
- de leur handicap,
- de leurs caractéristiques génétiques,

⁶ La composition du groupe se trouve en annexe.

- de leurs mœurs,
- de leur orientation sexuelle,
- de leur identité de genre,
- de leur âge,
- de leurs opinions politiques,
- de leurs activités syndicales,
- de leur qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, (...)
- de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français,
- de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

Le code pénal réprime également :

- les discriminations opérées entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de **harcèlement sexuel** ou témoigné de tels faits, y compris, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés (article 225-1-1) ;
- les discriminations opérées entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de **bizutage** (article 225-1-2).

Ces discriminations sont punies d'une peine de **trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende** lorsqu'elle consiste :

L'article 1er de la loi n°2008-496 du 27 mai 2008 prohibe le **harcèlement discriminatoire**, défini comme « tout agissement lié [à l'un des motifs suivants] subi par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ». Contrairement au harcèlement moral, le harcèlement discriminatoire peut être constitué d'un fait unique, et non répété.

Enfin, la loi du 27 mai 2008 distingue **les discriminations directes et indirectes**.

« Constitue une **discrimination directe** la situation dans laquelle, sur le fondement de son origine, de son sexe, de sa situation de famille, de sa grossesse, de son apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son patronyme, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, de son état de santé, de sa perte d'autonomie, de son handicap, de ses caractéristiques génétiques, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable.

Constitue une **discrimination indirecte** une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »

L'article L. 1132-1 du code du travail, qui mentionne la loi de 2008, prohibe ainsi ces discriminations directes ou indirectes (il a élargi récemment la définition aux lanceurs d'alerte et aux facilitateurs et personnes en lien avec un lanceur d'alerte).

I. RECOMMANDATIONS GÉNÉRALES

Sciences Po est une institution de très grande taille, qui accueille 15 000 étudiants, de plus de 150 nationalités, 270 enseignants-chercheurs permanents, 4500 enseignants vacataires et 1200 personnels administratifs. Politiques d'ouverture sociale, internationalisation croissante des étudiants, du corps enseignant et du personnel administratif : Sciences Po peut s'enorgueillir de la diversité des parcours des membres de ses communautés qui s'est accentuée durant ces 20 dernières années. Toutefois, des formes de difficulté peuvent apparaître. Les auditions ont montré que la tolérance et l'ouverture aux autres sont des valeurs communes au sein de Sciences Po, mais qu'il existe des sources potentielles de tension et que certaines personnes ont parfois le sentiment de ne pas recevoir le même accueil que les autres, voire d'être traitées injustement.

Lors des auditions, nos interlocuteurs ont fait état de certaines difficultés qui sont présentées dans cette partie. Il est à noter que nombre d'entre eux ont souligné la grande difficulté de la parole sur ces sujets, en particulier lorsqu'il s'agit de discriminations liées à l'origine ou la couleur de peau. Ainsi, il nous a souvent été dit qu'il arrivait que des personnes se plaignent d'une injustice apparemment mineure, et qu'au cours de la discussion - avec un membre d'un syndicat de salarié, avec le pôle santé ou encore un responsable pédagogique - des éléments discriminatoires soient alors être évoqués.

Les personnes auditionnées font rarement ces distinctions et peuvent ainsi considérer qu'une parole raciste est une discrimination. Il a semblé évident pour le groupe de travail que nous ne devons pas limiter notre rapport aux discriminations directes et indirectes telles que définies dans le droit, mais que nous devons l'étendre à l'ensemble des torts faits aux personnes à partir de critères discriminatoires, qu'ils relèvent du racisme, de l'antisémitisme, du sexisme, de la LGBTphobie, de validisme ou de tout rejet de l'autre du fait qu'il est porteur d'une différence. Les moqueries, insultes, ou ce qui relève de micro-agressions, ces comportements ou paroles d'apparences banales pouvant être offensantes pour les personnes concernées, notamment lorsqu'elles sont répétées (demander à une personne non-blanche d'où elle vient, écorcher les noms de certaines et certains, imiter un accent, etc.) font pleinement partie du sujet car elles forment le terreau des discriminations. Le dispositif de lutte contre les discriminations et pour la laïcité est tout à fait compétent pour traiter de comportements ou paroles qui sans relever de discriminations, sont prohibés par la loi.

La lutte contre les discriminations doit impérativement répondre à deux exigences : **une demande d'équité et une demande de reconnaissance**. Pour reprendre le paradoxe énoncé par Tocqueville, plus une société progresse vers l'égalité des droits, plus les écarts par rapport à l'idéal deviennent insupportables.

1. LA DIFFICULTÉ DU REPÉRAGE DES DISCRIMINATIONS

Le repérage des discriminations est particulièrement délicat, il nécessite en effet des dispositifs permettant de comparer le traitement reçu par des personnes qui diffèrent selon un ou plusieurs critères ou des enquêtes au long cours nécessaires pour faire surgir des témoignages sur des sujets sensibles. Un écart très important persiste entre les différentes mesures constatant des discriminations et le signalement ou le recours au droit pour une sanction. Le rapport 2020 de l'Observatoire national de la vie étudiante⁷ relate qu'environ 1 étudiant ou étudiante sur 5 déclare (19%) avoir été traité différemment de ses pairs au cours de son parcours universitaire, en raison de son origine en premier lieu (23%), de sa couleur de peau (12%), de

⁷ [Enquête 2020 de l'Observatoire national de la vie étudiante](#) cf. chapitre sur les discriminations perçues dans l'enseignement supérieur et le tableau sur les traitements différenciés

son sexe ou identité de genre (11%). Or les signalements pour discriminations sont extrêmement rares. D'après l'enquête TEO 2⁸, seules 7% des personnes déclarant avoir subi des discriminations ont entrepris des démarches auprès d'une association, d'un syndicat ou du Défenseur des droits et 2% seulement ont porté plainte. On peut faire l'hypothèse que des dynamiques similaires existent à Sciences Po, qui compte plus de 20 000 personnes mais ne recueille que très peu de signalements à ce sujet.

Les "testings" sont particulièrement adaptés pour mettre en lumière des traitements discriminatoires, comme celui de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES) de 2022 qui a testé l'accueil reçu par les demandes d'information sur des masters de candidats selon le critère de l'origine et du handicap⁹. Il ressort de cette enquête que si les candidats porteurs de handicap ne font pas l'objet de discriminations significatives, les candidats d'origine maghrébine sont pénalisés, en particulier dans les disciplines juridiques et scientifiques. Il apparaît également que la discrimination augmente lorsque le responsable du recrutement décide seul et en fonction de l'attractivité de la filière. Une autre enquête riche d'enseignement est celle publiée en octobre 2022 par l'équipe d'Acadiscr. Soutenue par le Défenseur des droits, cette enquête auprès de deux universités rapporte que plus de la moitié des personnels ont déclaré avoir subi un traitement inégalitaire depuis leur entrée dans l'enseignement supérieur : 40% déclarent des micro-agressions, un quart du harcèlement moral, 22% des discriminations, 21% des injures. L'enquête souligne que les minorités racialisées sont plus exposées à ces comportements. En outre, le rapport énonce que "Les traitements inégalitaires à caractère raciste touchent davantage le personnel administratif et technique (12,8 %) que les enseignants-chercheurs (6,9 %), mais aussi plus souvent les hommes que les femmes (12,5 % contre 7,9 %)"¹⁰.

La recherche menée par Candice Bosson IV auprès d'étudiants et étudiantes noirs à l'université française (précisément sur le campus de Clignancourt de la Sorbonne) fournit encore d'autres éléments de connaissance : les témoignages réunis par l'auteure montrent les difficultés de ces étudiants à être reconnus à leur juste valeur¹¹. Ces derniers évoquent le sentiment récurrent de ne pas être "à leur place", sentiment parfois créé par la distance entre leur milieu social d'origine et le monde universitaire, mais renforcé par des remarques insidieuses et par de nombreux indices qu'ils ne sont pas traités à l'égal des autres.

Si les travaux évoqués ne portent pas directement sur Sciences Po, rien n'indique que l'institution soit à l'abri des mécanismes qui y sont décrits (micro-agressions, sentiment d'illégitimité voire traitement différencié - conscient ou pas - par les pairs, la communauté enseignante et par l'administration). Les recherches sur les étudiants issus des conventions CEP¹², ou les témoignages de certains d'entre eux, comme Nesrine Slaoui, décrivent des difficultés vécues par une partie de nos étudiants¹³. Les recherches sur la question des discriminations, en particulier celles relatives à l'origine ou à la couleur de peau, montrent que la parole sur le sujet est difficile à recueillir. De fait, nombre des personnes auditionnées nous ont dit que peu ou pas de cas de discriminations, de marques de racisme ou antisémitisme leur avaient été signalées, toutefois, la plupart n'en déduisent pas qu'aucun problème n'existe mais plutôt qu'ils n'étaient peut-être pas les interlocutrices ou interlocuteurs privilégiés pour recevoir ce type de plaintes. La plupart des récits pointant

⁸ [Communiqué du Défenseur des Droits, chiffres issus de l'enquête Trajectoires et Origines 2](#)

⁹ <https://ondes.univ-gustave-eiffel.fr/fileadmin/contributeurs/ONDES/ONDES-WP-22-01.pdf>

¹⁰ C. Hamel, M. Cognet, G. Bozec et l'équipe d'Acadiscr, "Expérience des discriminations dans l'enseignement et la recherche", Octobre 2022.

¹¹ Candice Bosson IV, *Ouvrir la voix*. Publishroom Factory, 2021.

¹² On peut ici citer l'enquête menée par Vincent Tiberj en 2011, qui montrait que si les étudiants CEP ont globalement la même insertion professionnelle que les autres étudiants, ils rencontrent parfois des difficultés au début de leur scolarité; on peut également citer les recherches de Lorenzo Barrault-Stella ou Fabien Truong, qui parlent de l'écart social ressenti par les étudiants venus de milieux populaires lorsqu'ils arrivent à Sciences Po.

¹³ Nesrine Slaoui, *Illégitime*, Fayard, 2021.

des situations problématiques ont été présentées par des tiers, au cours d'auditions, et non par les personnes victimes. Ces récits sont généralement confidentiels. Les contributions libres et les verbatims du baromètre, tous anonymes, ont également permis de recueillir des témoignages courts corroborant l'idée que la parole n'est pas aisée et que l'absence de signalement ne signifie pas l'absence de discriminations. Ainsi, un consensus se dégage sur la nécessité d'une cellule de recueil des signalements, rapidement opérationnelle et publicisée, et inspirant confiance aux personnes qui souhaiteraient la solliciter.

La difficulté à s'exprimer sur une expérience de discrimination est parfois aussi liée à une méconnaissance du droit, autant par les personnes victimes que celles qui pourraient recueillir leur parole. Une relation de confiance et de proximité favorise la parole et ainsi le signalement. Il est ainsi quelques lieux où la parole sur ce sujet est plus présente : auprès de la référente (dont le poste n'a à ce jour pas encore été publicisé largement, mais qui a toutefois déjà reçu des signalements); auprès du pôle santé : nombre d'étudiantes et étudiants qui y sont suivis évoquent à un moment ou un autre le sentiment d'avoir subi un traitement discriminatoire (notamment pour des raisons de couleur de peau, de handicap, de genre, d'orientation sexuelle ou encore d'apparence physique); enfin, plusieurs des associations étudiantes, en particulier lorsque leur objet implique un élément de lutte contre les discriminations, le sexisme, le racisme ou l'antisémitisme, ou lorsqu'elles sont centrées sur une aire culturelle particulière, sont des lieux où la parole sur ces sujets est parfois recueillie.

Il serait utile de déployer un réseau de personnes de proximité formées à la lutte contre les discriminations et dont la mission précise devra être définie : elles seront un point de contact permettant de faciliter l'information autour du dispositif de signalement.

En outre, au vu de la difficulté à recueillir la parole sur le sujet, le groupe de travail recommande qu'au-delà des premiers constats qui ont pu être faits à partir des auditions menées, un travail de recherche académique soit diligenté sur les discriminations à Sciences Po. En outre, la mise en place d'un observatoire ou d'un groupe de recherche sur le mode de Presage permettrait de mettre en valeur les recherches déjà menées au sein de l'établissement et de faire de Sciences Po un établissement de pointe sur ces questions. Il pourra s'appuyer notamment sur le groupe de recherche pluridisciplinaire du CERI co-animé par Gwénaële Calvès (Professeure des Universités en droit public à l'Université de Cergy-Pontoise) et Daniel Sabbagh (Directeur de recherche au CNRS, membre du CERI) ayant organisé 134 séminaires sur le sujet depuis 2002. La future chaire sur les discriminations pourrait également participer à la mise en réseau des recherches menées à Sciences Po.

2. LES ENSEIGNEMENTS DU BAROMÈTRE ÉTUDIANT

Le baromètre étudiant, enquête menée par la direction de la formation et de la recherche tous les deux ans depuis 10 ans auprès de l'ensemble des étudiants et administrée par le CDSP (centre de données socio-politiques), a eu lieu pendant les travaux du groupe de travail et a cette année posé des questions relatives aux discriminations. Les réponses obtenues confirment l'intuition selon laquelle l'absence de plaintes sur des traitements discriminatoires n'implique pas leur absence de fait. Ainsi, une part non négligeable de répondants, 707 sur 3086, soit 22%, indiquent avoir été victimes ou témoins de discriminations, qui portent en premier lieu sur des critères de genre et raciaux (tous les tableaux ci-dessous sont extraits du baromètre étudiant 2022 de Sciences Po).

Considérez-vous avoir été victime ou témoin de discriminations (plusieurs réponses possibles) à Sciences Po?

De la part d'autres étudiant(e/s)	515
De la part d'enseignant(e/s)	314
Dans une recherche de logement étudiant	212
De la part de membres de l'administration	147
Pour l'obtention d'un stage ou dans le déroulement de celui-ci	135
Autre	84
De la part d'une personne non identifiée dans l'enceinte de l'institution	51
Lors de séjour académique dans une université partenaire	44

Sur la base de quels critères la discrimination perçue est-elle intervenue? (plusieurs réponses possibles)

Sexe/genre	361
Race, réelle ou supposée	311
Situation économique	268
Nationalité	257
Opinions politiques	229
Autre	116
Religion	105
Orientation sexuelle	93
Handicap	66
État de santé	58

Personnellement, pensez-vous avoir été traité différemment des autres élèves...

Non-rép.	2367
Dans la façon de s'adresser à vous	261
Dans la notation	200
Dans la notation & Dans la façon de s'adresser à vous	100
Lors des décisions d'orientation	66
Dans la notation & Lors des décisions d'orientation & Dans la façon de s'adresser à vous	41
Lors des décisions d'orientation & Dans la façon de s'adresser à vous	26
Dans la notation & Lors des décisions d'orientation	14

Les discriminations ressenties par les répondants se situent principalement autour de la façon dont on leur parle et des notes obtenues. Dans des cas plus rares, leur orientation leur semble avoir été influencée par l'un de ces critères. La discrimination ne met pas uniquement en péril le bien-être et le sentiment de légitimité des étudiants, mais elle peut affecter leur scolarité, voire leurs choix professionnels dans le cadre de l'orientation. Ces données nécessiteraient d'être complétées par une enquête approfondie pour comprendre précisément les mécanismes à l'œuvre ici et les conséquences de ces discriminations ressenties. Toutefois, elles sont suffisamment claires pour nécessiter une mobilisation de l'institution pour prévenir et sanctionner ces situations.

Un autre enseignement du baromètre est que les étudiants en parlent très peu souvent à un membre du personnel administratif ou à un enseignant (même si c'est parfois le cas), les syndicats et associations

étudiantes ne semblent pas être davantage contactés. Lorsqu'ils en parlent, c'est davantage à leurs camarades. Le fait d'en avoir parlé ne permet que rarement de régler la situation (seulement dans 19% des cas).

En avez-vous parlé à des personnes à Sciences Po ?



Si oui, à qui ?

À un(e) ou des étudiant(e/s) de ma promo	275
À un membre du personnel administratif	93
À un syndicat étudiant ou association étudiante	60
Lors des évaluations de l'enseignement	55
À un personnel pédagogique	49
À un(e) enseignant(e)	31
À un(e) délégué(e) de conférence	26

Les verbatims expliquent les raisons de ce relatif silence. Les motifs les plus fréquemment invoqués sont les suivants :

- Ca n'aurait rien changé : ici c'est une défiance envers l'institution sur ces questions qui apparaît.
- On ne me croirait pas : problème de preuves, et ici encore cela montre qu'il est nécessaire d'instaurer un climat de confiance.
- Par peur : la répercussion d'un signalement sur les notes ou sur l'insertion professionnelle est mentionnée plusieurs fois.
- Ce n'est pas assez grave : il s'agit ici d'un calcul coût/bénéfice quant à l'acte coûteux que représente un signalement. Cela conduit à une banalisation des actes discriminatoires.
- On ne sait pas à qui s'adresser : il s'agit ici de l'absence de communication, jusqu'à récemment, de l'institution sur ces questions, et de l'absence de mobilisation de l'établissement au sujet précis des discriminations.
- L'incident a eu lieu hors de Sciences Po : c'est en particulier la raison invoquée pour l'absence de signalements d'incidents concernant l'accès au logement pour les étudiants étrangers.

Quelques verbatims du baromètre, en réponse à la question “en avez-vous parlé à des personnes à Sciences Po, si non, pourquoi ?”

A noter : il s'agit ici d'une sélection représentative parmi plusieurs centaines de réponses.

“Ça ne changerait rien”

“Parce qu'il s'agissait de faits normalisés, banalisés”

“Car je ne suis pas sûr de trouver une personne qui acceptera de me recevoir et surtout de me croire. ”

“Too time-consuming. Not sure I would get support from others”

“microagressions/institutional racism - no point reporting when there's nothing to be done about it. I know others who have reported and nothing happened.”

“There's nothing that can be done about it”

“There is no platform to share/complain about discrimination issues. I don't think the teachers and administrative staff even realize the discrimination, and also they have the power above our gradings so it's hard to file a complaint.”

“Je ne savais pas à qui en parler”

“Parce que je n'avais pas l'impression que cela pouvait apporter une solution à mon cas de figure. J'ai simplement essayé de passer au-dessus.”

“Par inertie : les discriminations - parfois inconscientes - sont souvent présentes dans le corps enseignant, surtout avec les enseignants âgés.”

“Because I don't think the administration is capable of correctly addressing such issues (from past experience)”

“I do not think the tools are in place to remediate such discriminations are efficient. I would be putting energy into explaining a situation without being certain that I'm heard, with no guarantee that there will be a reaction from Sciences Po ”

Recommandations générales

A noter que ces recommandations générales sont déclinées plus spécifiquement dans la suite du rapport

Un plan d'actions de lutte contre les discriminations, comme prévu dans la mission de la référente lutte contre les discriminations et laïcité, permettra de définir les grandes orientations de la politique préventive et de traitement des discriminations. Cette politique devra investir plusieurs priorités :

- Afficher un engagement clair de l'institution pour instaurer un climat de confiance
 - Établir un plan d'action en concertation avec les services et communautés.
 - Communiquer régulièrement en direction de toutes les communautés.
 - Écrire et rendre visible une charte de lutte contre les discriminations et/ou un document énonçant la politique de l'établissement en la matière
 - Présenter aux instances un bilan annuel de la lutte contre les discriminations.
- Établir un plan de formation, avec des moyens adéquats, pour sensibiliser les parties prenantes (salariés, enseignants, étudiants, associations) aux discriminations, préjugés, biais et micro-agressions. La sensibilisation devra intégrer les discriminations liées au handicap, au racisme, au sexisme, à la LGBTphobie, aux enjeux de classes sociales et aux discriminations politiques et syndicales.

- Mettre en place un dispositif de recueil et de traitement des signalements relatifs aux discriminations.
 - Rendre visible la référente lutte contre les discriminations et laïcité.
 - S'assurer que le dispositif dispose des moyens pour répondre aux besoins, afin de garantir la confiance des personnes qui le solliciteraient.
 - Pour la prévention
 - Pour le recueil de la parole
 - Pour les interventions éventuelles
- Développer des recherches sur la question des discriminations à Sciences Po
 - Rendre visible les recherches et les soutenir avec un pôle équivalent à Présage.
 - Etablir une cartographie des enseignements et les développer si nécessaire.

II. LES CRITÈRES DE DISCRIMINATIONS

Les auditions ont fait apparaître une série de difficultés, que nous présentons ici de deux façons : d'abord en regardant les critères discriminatoires autour desquels le plus de problèmes nous ont été signalés, ensuite en présentant les "lieux à risque" de discrimination. Nous établissons des recommandations au fur et à mesure. Ces exemples sont dans la majorité des cas des situations rapportées aux personnes auditionnées. Pour certaines d'entre elles, il s'agit de situations dont elles ont été témoins. Et enfin, dans de plus rares cas, il s'agit de situations vécues.

1. DISCRIMINATIONS LIÉES AU HANDICAP

Chaque année, le handicap et l'état de santé figurent parmi les premières causes de saisine du Défenseur des droits. Sciences Po conduit une politique active au sujet du handicap. Néanmoins, malgré une équipe professionnelle dédiée et reconnue, des défis demeurent.

Le pôle handicap est à ce jour constitué de 3,5 postes équivalents temps plein. Il accompagne près de 450 étudiants et étudiantes et 41 salariés, en lien avec la médecine universitaire. Le pôle met en place des aménagements (comme des tiers-temps ou des scolarités allongées), des aides techniques, organisationnelles et humaines, informe les enseignants quand cela est nécessaire et que les étudiants en sont d'accord.

Plusieurs types de difficultés nous ont été signalées :

- Le délai de prise en charge est parfois jugé trop long, les semestres étant très courts, chaque semaine compte, par exemple lorsqu'il faut trouver un preneur de notes pour un étudiant. Les besoins d'accompagnement, notamment pour des handicaps d'ordre psychique, sont croissants.
- Les aménagements prévus ne sont pas toujours respectés par les enseignants, en particulier les besoins de tiers temps pour les exercices faits en classe.
- Les tests de validation de niveau C1 en anglais, condition obligatoire pour l'obtention du diplôme de Sciences Po, sont difficilement accessibles aux personnes ayant des déficiences visuelles.
- Selon les sites, certaines informations manquent, sont incomplètes ou ne sont plus à jour: ce défaut d'information rend l'intégration et le parcours des personnes en situation de handicap compliqué. Une association spécialisée a exprimé le besoin d'une personne référente handicap sur chaque campus.
- Le manque de sensibilisation et de formation du personnel administratif et enseignant. Il arrive régulièrement que des étudiants doivent se justifier en public de leurs aménagements ou de l'usage de leur matériel, en dépit de l'attestation qu'ils présentent. Il arrive également que le personnel manipule sans consentement leur matériel.
- Plusieurs pratiques à caractère discriminatoire ont été mentionnées, comme le refus d'autoriser un aménagement en cours malgré la présentation d'une attestation officielle. Sans doute relèvent-elles de maladresses ou d'une méconnaissance. Qu'elle qu'en soit l'explication, elles sont néfastes au bien-être des étudiants en situation de handicap.
- Certains bâtiments ou salles ne sont pas accessibles aux personnes à mobilité réduite.
- Une partie des salariés ne souhaitent pas déclarer leur situation de handicap par crainte de la réaction de leurs managers et de répercussions sur leur carrière. Pour lutter contre il est donc nécessaire de travailler à l'instauration d'un climat de confiance, qui passe par trois dimensions :
 - Un engagement clair et fort de l'institution.
 - La sensibilisation et le développement des connaissances communes sur le sujet.

- Des exemples de réussite de personnes porteuses de handicap.

Ainsi, au regard du nombre de difficultés, souvent cumulatives, le risque de discrimination directe, indirecte et systémique est grand. C'est pourquoi la question du handicap doit être systématiquement pensée en amont. Chaque partie prenante de la vie de l'institution doit se questionner sur la portée inclusive de ses actions en général comme en particulier concernant les personnes en situation de handicap. Un schéma directeur ou un plan d'actions permettra de soutenir la politique volontariste amorcée et de travailler à l'amélioration des pratiques.

Recommandations

- S'assurer que les moyens du pôle handicap sont suffisants et suivent l'évolution des besoins.
- Sensibiliser le personnel et tous les enseignants au handicap et à la non discrimination. Rendre cette sensibilisation obligatoire pour toute personne accueillant du public.
- Consolider le maillage des personnes contact ou référentes.
- Améliorer l'accessibilité physique et numérique :
 - Poursuivre la politique de mise en conformité à l'accessibilité des sites de travail, d'études et de vie étudiante. Enrichir et faire connaître l'information sur l'accessibilité sur tous les sites de Sciences Po¹⁴.
 - Développer l'accessibilité numérique des sites internet, en français et en anglais.
 - Inciter les associations étudiantes à prendre en compte la question de l'accessibilité.

2. RACISME

“Le racisme recourt à des préjugés pour déprécier la personne en fonction de son apparence physique ; il lui attribue des traits de caractères, des aptitudes ou des défauts physiques, intellectuels qui renvoient à des clichés ou des stéréotypes¹⁵.” La loi liste une série de critères qu'on pourrait regrouper sous le terme générique de “l'origine”. L'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée sont les termes exacts choisis par la législation.

Les auditions des représentants des différentes communautés, en particulier étudiante, pourraient laisser penser que les personnes d'origine étrangère ou perçues comme telles ne sont quasiment jamais confrontées à Sciences Po à des atteintes liées à leur origine supposée. Cette idée est d'autant plus vraisemblable que très peu de signalements sont adressés à l'administration à ce sujet et alors que les quelques faits rapportés concernaient des cas extrêmes isolés ou des contextes particuliers de tension politique. Si l'on pourrait se féliciter de ces constats, un certain nombre d'indices nous laissent penser que la parole sur le sujet est restreinte et que l'absence d'identification de ce type de faits ne signifie pas qu'ils ne se produisent pas à Sciences Po comme dans le reste de l'Enseignement supérieur, ainsi que l'ont montré des enquêtes récentes évoquées en introduction.

Malgré ce frein, quelques récits ont été principalement rapportés grâce aux rapports privilégiés qu'entretiennent certains services de l'administration avec des étudiants concernés, dans une relation de confiance préalable. Les situations directement signalées à la référente ainsi que les verbatims des contributions libres et du baromètre étudiants nous ont également permis de recueillir des informations. La nature de ces incidents est variable: il s'agit souvent de propos et de comportements stigmatisants qui peuvent constituer des formes de racisme conscient ou non et de xénophobie : les moqueries sur des accents, des étudiantes noires dont on touche les cheveux sans leur demander leur accord, des étudiantes ultra-marines qui subissent des remarques sur les “femmes des îles”, des étudiants asiatiques suspectés

¹⁴ Par exemple, faire mieux connaître les vidéos déjà en ligne :

<https://www.sciencespo.fr/enseignants/fr/accompagnements/pedagogie-et-handicaps>

¹⁵ <https://www.histoire-immigration.fr/les-mots/comment-definir-le-racisme>

d'être des agents de leur gouvernement, etc. Ces atteintes touchent des personnes des différentes communautés de Sciences Po (personnels administratifs, Faculté et étudiants) considérées comme "autres", du fait de leur nationalité étrangère, réelle ou supposée, de leur parcours migratoire, ou de leur couleur de peau.

Parmi les situations identifiées, le traitement des étudiants asiatiques ou d'origine asiatique a été cité à plusieurs reprises. Différentes atteintes ont été mentionnées, avec une exacerbation de ces faits pendant et à l'issue de la crise sanitaire liée au Covid pendant laquelle des étudiants ont subi des agressions verbales et physiques, en dehors de Sciences Po la plupart du temps. Outre ces faits graves, des faits de racisme anti-asiatique sont constatés : une stigmatisation politique des étudiants chinois en particulier, soupçonnés d'espionnage. Des attitudes et propos stigmatisants tenus lors d'enseignements de différents campus ont également été rapportés, véhiculant l'idée d'une communauté unique, homogène et dépourvue de liberté de pensée et mettant à mal les valeurs d'égalité et d'inclusion de l'établissement. Ces situations ne sont que rarement signalées : une certaine banalisation de ces faits semble s'être imposée.

Certaines équipes à Sciences Po travaillent avec un autre groupe d'étudiants exposés aux discriminations liées à l'origine. Les programmes offrant des bourses à des étudiants internationaux, notamment issus du continent africain, leurs proposent un accompagnement tout le long de leur scolarité à Sciences Po. Cet accompagnement aide à identifier d'éventuelles situations de discriminations et de racisme. Grâce à un travail spécifique d'entretiens semi-directifs et anonymes initié par l'une de ces équipes, la question du racisme et des discriminations est apparue comme une problématique largement partagée : étudiant qui se lève lorsqu'un étudiant africain s'assoit à côté de lui ; professeurs qui écorchent les noms sans se reprendre ; regards appuyés que subissent des étudiantes portant le voile, sentiment d'une moindre valorisation de leurs connaissances que celles des autres, etc.

La réaction des étudiants est constante et similaire à la grande majorité des autres situations de discriminations : malgré le poids de ces atteintes, la stratégie est d'ignorer le problème quand il n'y a pas de perspective de solution. Les verbatims du baromètre cités plus haut éclairent sur les raisons de cette non-sollicitation de l'institution : d'abord les étudiantes et étudiants ne savent pas à qui s'adresser ; ensuite ils estiment que personne ne les entendra, voire ne les croira. Ils anticipent aussi que personne n'agira ; enfin, ils considèrent que les atteintes sont trop "petites" et banales pour être prises au sérieux.

Enfin, les étudiants ne veulent pas d'un statut de victime et souhaitent donner une image positive d'eux-mêmes. Pour autant, il s'agit d'une préoccupation importante ayant un impact direct sur leur bien-être, leur intégration au sein de leur promotion, dans la réussite de leurs études et de leur projet professionnel ou encore dans leur vie hors des murs de Sciences Po. Cette inquiétude se verbalise timidement à l'occasion de la recherche de stage ou encore de logement et depuis que l'équipe a amorcé un accompagnement spécifique en lien avec la référente lutte contre les discriminations.

Un constat assez général des personnes auditionnées est que l'intégration des étudiants internationaux auprès des étudiants français est difficile, et ce quelle que soit la nationalité. Ce constat est bien sûr à nuancer en fonction du degré d'internationalisation des secteurs pédagogiques et de la durée des séjours des étudiants. Il semble le plus fort dans certaines écoles et certains masters en français.

La retenue sur le sujet de l'origine est encore plus forte pour les étudiants français non-blancs. Ici, une recherche plus approfondie, développant une méthodologie adaptée pour que les difficultés soient exprimées nous semble nécessaire. Les auditions ont toutefois permis de faire apparaître certaines difficultés structurelles.

La première est l'absence de "rôle model" pour les étudiants non-blancs du fait d'un manque de diversité parmi les enseignantes et enseignants, notamment en charge des grands cours - cette question se pose

également pour les femmes, moins nombreuses que les hommes à enseigner à Sciences Po, et encore davantage devant de grands groupes¹⁶.

Les étudiants ultra-marins subissent, essentiellement de la part des autres étudiants, un regard qu'ils nomment "doudouiste", une sorte de paternalisme les renvoyant à la douceur de la vie insulaire. Ces étudiants de nationalité française sont aussi souvent confrontés à la remise en cause de leur appartenance à la nation française - par exemple lorsqu'ils font face à l'étonnement de leurs interlocuteurs s'ils montrent leur savoir sur l'histoire de France. Le fait que l'Outre-mer soit très peu présente dans les enseignements, notamment lorsqu'ils portent sur la France, renforce ce sentiment d'être "autre". Ces difficultés en conduisent certains et certaines à arrêter leur scolarité à Sciences Po, d'autres à vouloir se transformer, comme cette étudiante qui a pris des cours de théâtre pour effacer son accent.

Les étudiantes et étudiants ultra-marins, comme les autres étudiantes et étudiants français non-blancs subissent le processus que les anglophones nomment "othering": le renvoi systématique à une extériorité, qui s'exprime de façon caricaturale par la récurrente question "d'où viens-tu ?" Celle-ci pouvant renvoyer à un pays étranger ou à un quartier stigmatisé. Cette extériorité supposée a des effets potentiels sur le parcours scolaire, les enseignants et enseignantes mais aussi les camarades de classe et les responsables pédagogiques pouvant développer des biais les conduisant à sous-estimer le potentiel de ces étudiantes et étudiants. Pour lutter contre ces stéréotypes, qui engendrent de constantes micro-agressions, et sensibiliser l'ensemble des communautés à leurs conséquences, des actions de prévention sont indispensables.

Recommandations

- Mettre en place des actions de prévention contre les stéréotypes liés à l'origine et contre les micro-agressions.
- Réfléchir à des actions de diversification des salariés et du corps enseignant, faculté permanente comme vacataires.

3. ANTISÉMITISME

"L'antisémitisme est une certaine perception des juifs, pouvant s'exprimer par de la haine à leur égard. Les manifestations rhétoriques et physiques de l'antisémitisme sont dirigées contre des individus juifs ou non-juifs et/ou leurs biens, contre les institutions de la communauté juive et contre les institutions religieuses juives." Cette définition de travail de l'IHRA, (l'alliance internationale pour la mémoire de l'holocauste) a été reprise par Emmanuel Macron en 2019. Elle précise que l'Etat d'Israël, "perçu comme une collectivité juive, peut aussi être la cible de ces attaques". Cela ne signifie aucunement que toute critique de l'Etat d'Israël soit antisémite. En revanche, la comparaison avec le nazisme ou l'usage de stéréotypes antisémites pour critiquer Israël relèvent de l'antisémitisme.

A l'instar de la lutte contre le racisme, la lutte contre l'antisémitisme n'est jamais remise en question. Néanmoins, la question de l'antisémitisme ne semble pas identifiée comme un risque prégnant par la plupart de nos interlocuteurs, qui n'en ont été ni victimes ni témoins. Les principales remontées d'informations à ce sujet ont été rendues possibles grâce aux entretiens de personnes impliquées personnellement dans la lutte contre l'antisémitisme.

Le rapport écrit par la section de Sciences Po de l'UEJF (l'Union des Etudiants Juifs de France) et remis au Groupe de travail est à ce titre très instructif. Il repose sur une série d'entretiens conduits entre 2021 et 2022 auprès d'étudiants et d' alumni ayant signalé des actes antisémites entre 2016 et 2021. On peut citer parmi

¹⁶ La notion de "role model" énoncée par le sociologue Robert Merton stipule que les individus forment leurs ambitions en se comparant avec des personnes membres de leur groupe de référence. Les groupes de référence évoluent au fur et à mesure de la vie et des expériences.

eux les inscriptions antisémites d'avril 2021 sur le bâtiment du 27 rue Saint Guillaume, des chants négationnistes lors de compétitions sportives, mais également des comportements d'exclusion vis-à-vis de personnes juives (un professeur renvoyant un étudiant à son identité juive pour remettre en cause son droit à s'exprimer sur certains sujets; la manifestation organisée pour empêcher la remise par Sciences Po d'un doctorat honoris causa à Daphne Barak-Erez).

L'analyse de ces entretiens, ainsi que l'audition de François Heilbronn, professeur associé à Sciences Po et vice-président du mémorial de la Shoah, permettent de mettre en lumière divers problèmes : la réaction jugée parfois faible ou lente de la part de l'administration sur des affaires passées, l'absence d'un contact facilement identifiable pour signaler tout problème, la générale méconnaissance de l'histoire de l'antisémitisme, l'aspect polymorphe de l'antisémitisme contemporain ou encore son imbrication avec le conflit israélo-palestinien. Ces faiblesses rendent la parole des personnes victimes d'actes ou de propos antisémites rares et entravent toute démarche de signalement, affaiblissant ainsi l'engagement de l'institution dans la lutte contre l'antisémitisme.

Recommandations

- Renforcer la visibilité de l'engagement de Sciences Po contre l'antisémitisme sous toutes ses formes.
- Veiller à intégrer la question de l'antisémitisme dans le plan général de formation à la lutte contre les discriminations.
- Caractérisation et sanction des actes et paroles antisémites.
- Encourager la visite de lieux de mémoire de la Shoah.
La visite obligatoire au camp des Milles des étudiants du campus de Menton fait figure de bonne pratique. D'autres lieux de mémoire pourraient être visités par les étudiants de Sciences Po : mémorial de la Shoah à Paris, gare de Pithiviers ou encore voyages mémoriels à Auschwitz.

4. DISCRIMINATIONS LIÉES AUX APPARTENANCES DE CLASSE

Depuis plus de 20 ans Sciences Po mène une politique pionnière d'égalité des chances et de diversification de l'origine sociale de ses étudiants, d'abord par la mise en place des conventions d'éducation prioritaire et depuis la réforme des admissions entrée en vigueur en 2021 par la volonté d'augmenter le nombre de boursiers ainsi que la diversité géographique des étudiants admis par la procédure nationale. Cela conduit à une diversité sociale bien plus importante que dans la plupart des autres grandes écoles. Il est essentiel de s'assurer que toutes et tous les étudiantes et étudiants aient le même sentiment de légitimité, et que leur réussite, leur orientation et leur avenir professionnel soient équivalents quelle que soit leur voie d'entrée.

Le pôle égalité des chances déploie de nombreuses actions pour accompagner les étudiantes et étudiants admis dans le cadre des Conventions Education Prioritaire, dont l'insertion professionnelle est excellente, même si la réussite aux concours les plus prestigieux de la fonction publique reste encore trop exceptionnelle pour ces étudiants. Si la première année est parfois difficile, en termes d'intégration comme de réussite, l'écart diminue au fil des années. Il reste toutefois des points de vigilance, qui concernent ces étudiants mais aussi des étudiants boursiers ou peu favorisés socialement, entrés par d'autres voies.

Le premier point de vigilance est la **stigmatisation** des étudiantes et étudiants entrés par les conventions d'éducation prioritaire, qui ont parfois le sentiment que leur légitimité à étudier à Sciences Po est remise en cause par leurs professeurs ou leurs camarades. Ils souffrent également parfois d'un jugement négatif de certains enseignants qui les perçoivent comme moins bons scolairement ou moins cultivés que les autres. Ces représentations portent en elles des effets de prophéties autoréalisatrices : lorsque l'enseignant anticipe qu'un étudiant est moins performant, son jugement sur ses productions peut être biaisé et entraîner des notations à la baisse. En outre, lorsque les étudiants perçoivent ces jugements dépréciatifs de la part des

enseignants (ils sont moins interrogés, ils sentent un moindre intérêt ou parfois des formes de condescendance), leur investissement dans les cours et leur confiance en eux risque d'être mise à mal et d'affecter leurs résultats.

Si la voie d'entrée des étudiants n'est théoriquement pas connue, quelques enseignants continuent à demander aux étudiants leur voie d'entrée (malgré les rappels à l'ordre sur ce point venus de l'administration); en outre, la participation à certaines activités réservées aux étudiants de la voie CEP joue parfois un rôle de "révélateur" de la voie d'entrée.

Un autre enjeu concerne l'**orientation** des étudiants entrés par la voie CEP ainsi que plus largement la part de boursiers dans les différentes écoles. Celle-ci est très variable - cela peut s'expliquer de multiples façons, relatives par exemple à la durée des études envisagées, certains masters conduisant à une entrée immédiate sur le marché du travail quand d'autres (comme les masters de l'école de la recherche) engagent davantage sur la voie d'une poursuite d'études après le diplôme de Sciences Po. Il est toutefois important de s'assurer qu'aucune ambition n'est découragée et de réfléchir à la diversification sociale de l'ensemble des écoles, qui doit être réfléchie en fonction des particularités de chacune. Plusieurs écoles nous ont indiqué être demandeuses d'outils de pilotage sur la diversité sociale de leurs étudiants. Un plus grand partage d'informations - tout en rappelant le principe de confidentialité s'appliquant de fait à l'ensemble de la communauté professionnelle de Sciences Po - pourrait avoir des effets vertueux.

L'accès aux **stages** est parfois plus compliqué pour les étudiants issus de milieux économiques défavorisés. Les organismes de stage refusent certaines candidatures au motif que les étudiants n'auraient "pas les codes". Cette formule floue cache des critères potentiellement discriminatoires. Des échanges avec les organismes sont alors nécessaires afin de clarifier les raisons de ces refus, s'assurer qu'elles ne relèvent pas de critères discriminatoires, et s'appuyer dessus pour travailler avec l'étudiant refusé (par exemple le type de vêtements à porter lors d'un entretien). Si un ou une étudiante n'est pas retenue pour un stage, il est essentiel qu'il lui soit indiqué que c'est pour ce qu'elle fait - ce qui peut faire l'objet d'un travail pédagogique - et non pour ce qu'elle est.

Les enjeux sociaux ont également des **dimensions économiques** qui ne se confondent pas avec la voie d'entrée. Sciences Po a une politique sociale extensive (complément de 75% des bourses du CROUS, Commission de suivi social, bourses Boutmy, partenariats avec la ville de Paris pour le logement, etc). Il reste qu'une partie des programmes sont inaccessibles à certains étudiants - sauf à contracter des prêts, pratique peu répandue en France - en particulier lorsqu'ils ont trait à l'internationalisation du parcours. C'est le cas des doubles diplômes avec des partenaires internationaux qui n'appliquent pas de tarifs dégressifs, et de certaines destinations pour la 3e année pour lesquelles le coût de la vie est supérieur.

Par ailleurs, une partie des événements organisés par les associations étudiantes créent des barrières économiques : le gala du Bureau des élèves (BDE) est souvent mentionné, c'est aussi le cas de certaines activités festives ou sportives. La participation active aux associations est également un enjeu : les étudiants les moins favorisés semblent rester davantage à l'écart.

Enfin, un enjeu concerne les salariés : lors des auditions avec les syndicats, le terme de "**classiste**" a parfois été utilisé pour désigner des comportements parfois méprisants envers les personnels d'exécution de Sciences Po. Ces comportements sont le fait de membres de toutes les communautés, étudiante, enseignante ou salariée, envers les personnels qu'ils supposent en bas de l'échelle hiérarchique.

Recommandations

- Rappel et application de l'interdiction pour les enseignants de demander leur voie d'entrée aux étudiants.

- Possibilité d'offrir les services du Pôle Egalité des chances à d'autres étudiants qui en auraient besoin et inversement, non-obligation de ce suivi par l'ensemble des étudiants CEP, s'ils n'en expriment pas le besoin.
- Réflexion sur les dimensions économiques de certaines opportunités internationales.
- Sensibiliser les associations étudiantes aux enjeux économiques de leurs activités comme à la diversification sociale de leurs adhérents.
- Développer des outils de pilotage de la diversité sociale des étudiants dans les écoles.
- En cas de refus de stage, s'assurer que les raisons ne sont pas discriminatoires et revenir vers l'étudiant pour travailler sur les raisons de ces refus.

5. SEXISME ET LGBTPHOBIE

Sciences Po a mis en place de longue date une politique volontariste de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) et de promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes. Le dernier plan d'action date de 2020-2023 et doit être prochainement renouvelé. Le groupe de travail piloté par Danièle Hervieu-Léger en 2021 avait fait une liste de recommandations¹⁷ quant à la lutte contre les VSS, celles-ci ont débouché sur la constitution d'une procédure complète, impliquant une référente chargée de la lutte contre les VSS, un partenariat avec France victime pour écouter et accompagner les personnes et la mise en place de la cellule d'enquête interne préalable (CEIP).

Dans le cadre de nos auditions, quelques faits de discriminations liés au sexisme nous ont été rapportés, toutefois, pour de tels faits, nos interlocuteurs se tournent spontanément vers la référente violences sexistes et sexuelles. La constitution d'un pôle permettant un travail en commun entre les référentes VSS et discriminations sera sans doute le meilleur moyen de prendre en compte ces situations à l'intersection des deux sujets.

L'égalité femmes-hommes

Le groupe s'est également intéressé à la question de l'égalité femmes-hommes, soulignant la nécessité de clarifier le rôle des correspondants égalité afin d'essaimer la culture d'égalité comme le prévoyait le plan d'actions égalité Femmes Hommes 2020 - 2023, qui doit être prochainement renouvelé. Ce réseau est important pour le déploiement de la politique égalité Femmes-Hommes, afin de soutenir une dynamique forte et de permettre une évolution constante des pratiques. Ce plan d'actions a également l'objectif de renforcer la mixité, notamment dans les postes de direction. Il conviendrait de poursuivre les efforts à ce sujet, en particulier pour le recrutement du corps enseignant de la faculté permanente, et davantage encore pour les enseignants vacataires, recrutés de façon discrétionnaire. En outre, le plan soulignait que la distribution des cours privilégiait les hommes pour les "grands cours". Ces observations restent vraies en 2023.

Le rapport de situation comparée entre hommes et femmes (RSC) produit par la DRH en 2022, indique les écarts suivants :

“Sur la base des rémunérations brutes moyennes versées au mois de décembre 2021 pour l'ensemble des CDD et CDI, l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes s'établit à 15,4 % en faveur des hommes contre 18,4% en 2020 et 18,5% en 2019.

Pour le personnel administratif et académique, les écarts restent en faveur des hommes mais sont en légère baisse. Pour les premiers, l'écart atteint 4,5% contre 4,6% en 2020 et 4,3% en 2019. Pour les seconds, OFCE compris, il s'élève à 13,8% contre 14% en 2020 et 16% en 2019.

¹⁷ [Rapport du groupe de travail sur les violences sexuelles et sexistes](#)

Sur le périmètre des personnels administratifs, les écarts de rémunérations rebasculent pour les Employés en faveur des femmes soit 1,1% (contre 0,6% en 2020 en faveur des hommes et 0,5% en 2019 en faveur des femmes) et atteignent 5,8% en faveur des hommes chez les Cadres administratifs hors COMEX (contre 8% en 2020 et 7,7% en 2019).

L'écart pour le Comex atteint 11% en faveur des femmes pour 8,5% en 2020 et 6,7% en 2019. Pour rappel, il s'élevait à 4,1% en faveur des hommes en 2018."

Ainsi, pour ce qui concerne les rémunérations, l'écart le plus important concerne le personnel académique. Le tableau reproduit ci-dessous montre que les écarts s'amplifient au cours de la carrière, y compris à grades équivalents (il faudrait par ailleurs vérifier que l'apparent salaire supérieur des femmes chargées de recherche par rapport à celui des hommes ne traduit pas une absence de promotion et donc une ancienneté plus importante). Parmi les 10 plus hautes rémunérations de Sciences Po, 5 sont celles d'académiques, uniquement des hommes. Ainsi, une réflexion spécifique sur les rémunérations de la faculté permanente mérite d'être entreprise pour comprendre les mécanismes qui conduisent à ces écarts.

Académiques		2019			2020			2021		
Cot.	Emploi-repère	F	H	Ecart	F	H	Ecart	F	H	Ecart
22	Chercheur assistant	3 131 €	3 172 €	1,3%	3 432 €	3 713 €	8,2%	3 416 €	4 076 €	19,3%
26	Chargé de recherche	4 706 €	4 194 €	12,2%	4 771 €	4 257 €	12,1%	4 988 €	4 233 €	17,8%
30	Assistant professor	5 195 €	5 436 €	4,6%	5 268 €	5 502 €	4,4%	5 359 €	5 456 €	1,8%
	Professeur associé		4 685 €			5 507 €	-		6 215 €	-
36	Associate professor	7 021 €	7 270 €	3,5%	7 056 €	6 923 €	1,9%	7 702 €	7 374 €	4,5%
	Directeur de recherche	5 819 €	6 278 €	7,9%	5 895 €	6 449 €	9,4%	6 052 €	6 666 €	10,1%
40	Directeur classe exceptionnelle			-			-			-
	Professeur	9 484 €	10 420 €	9,9%	9 611 €	10 761 €	12,0%	9 735 €	10 691 €	9,8%
Salaire moyen des académiques		5 707 €	6 836 €	19,8%	5 722 €	6 601 €	15,4%	6 021 €	6 944 €	15,3%

L'inclusion des personnes LGBTQI+

L'inclusion des étudiants LGBTQI+ fait partie des éléments essentiels de lutte contre les discriminations. L'institution est engagée sur le sujet, par exemple avec la mise en place de toilettes non genrées et une procédure de changement du prénom d'usage. Les auditions avec plusieurs associations ont cependant souligné des améliorations nécessaires, notamment pour faciliter encore les changements de prénoms d'usage. A l'heure actuelle la procédure de changement de prénom (qui implique un rendez-vous avec la référente VSS) n'est pas explicitée sur le site, et le système informatique ne distingue pas entre le prénom d'usage et celui de l'Etat-civil, compliquant les démarches.

Les directives du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche sont très claires à cet égard¹⁸: les établissements sont invités à favoriser l'usage du prénom d'usage sur les documents internes et à supprimer de ces mêmes documents les mentions Madame/Monsieur, non constitutives de l'Etat civil.

Le ministère fournit en outre une liste non exhaustive des documents concernés par le prénom d'usage :

- carte d'étudiant
- carte de bibliothèque
- listes électorales, listes d'émargement
- affichage des résultats d'examens
- liste d'inscrits

¹⁸ Nous avons reproduit en annexe la lettre adressée aux présidents d'université le 17 avril 2019 par Frédérique Vidal relative aux changements de prénoms. On pourra aussi se référer au document suivant : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/le-guide-lutter-contre-la-haine-et-les-discriminations-anti-lgbt-dans-l-enseignement-superieur-et-la-49280>

- adresse de messagerie électronique

En revanche, les documents suivants ne peuvent utiliser que le prénom d'état civil de la personne :

- diplôme
- contrats doctoraux et contrats de travail
- relevés de notes
- attestation de réussite
- certificat de scolarité

La nécessité de distinguer prénom d'usage et prénom de l'état civil dans les systèmes informatiques (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui) apparaît donc, du fait de la distinction entre les documents internes et les documents officiels. A l'heure actuelle, le système informatique n'est pas en mesure de faire cette distinction.

En outre, pour tenir compte du fait qu'une partie des étudiants ne se reconnaissent pas dans une catégorie de genre, lorsque le genre des étudiants est demandé (information utile notamment pour suivre l'éventuel écart entre la scolarité des hommes et femmes), il est nécessaire de proposer en plus des catégories "homme" et "femme" l'option "ne souhaite pas choisir" ou "ne souhaite pas répondre". Cette troisième catégorie n'en est pas vraiment une, cependant elle permet d'éviter une assignation d'identité. Il peut être intéressant de consulter les associations spécialistes du sujet afin de trouver la formulation la plus adéquate.

Recommandations

- Redynamiser le réseau des correspondants égalité dans toute l'institution.
- Renforcer l'égalité femmes-hommes pour tous les salariés et en particulier pour les enseignants-chercheurs :
 - Veiller à un recrutement paritaire des enseignantes et enseignants, et à la parité dans l'enseignement des "grands cours".
 - Veiller à l'équité des rémunérations entre hommes et femmes de la faculté permanente et de l'administration au moment du recrutement et tout au long de la carrière.
- Établir des paramètres informatiques inclusifs
 - Paramétrer le système informatique pour qu'il soit possible de distinguer le prénom d'état-civil et le prénom d'usage.
 - Quand cela est possible, supprimer les mentions Monsieur, Madame.
 - Lorsque le genre est demandé, ajouter une case "ne souhaite pas répondre".
 - Faciliter la réactualisation de la photo du trombinoscope distribué aux enseignants.
- Simplifier et rendre plus visible la procédure de changement de prénom :
 - Rendre l'information accessible plus facilement sur le site.
 - Supprimer le rendez-vous obligatoire avec la référente VSS.
 - Sensibilisation des enseignants à l'usage des prénoms d'usage et des pronoms souhaités par les étudiants.

6. DISCRIMINATIONS POLITIQUES

La discrimination liée aux opinions politiques est prohibée. Les auditions ont fait surgir des situations problématiques au regard de ce critère : des étudiants porteurs d'opinions politiques minoritaires nous ont signalé avoir le sentiment de ne pouvoir les exprimer sereinement, voire d'être stigmatisés pour ces opinions. Les conséquences peuvent en être une exclusion des événements festifs, une stigmatisation récurrente sur les réseaux sociaux qui peut s'apparenter à des formes de harcèlement, ou encore le refus des camarades de classe de s'associer à la personne stigmatisée pour des travaux de groupe. Si Sciences

Po ne peut obliger les étudiants à inviter qui que ce soit à leurs événements privés, les actes de stigmatisation et d'exclusion qui ont lieu dans le cadre académique et/ou sur les réseaux sociaux nécessitent d'être pris au sérieux et d'être combattus.

La mise à l'écart du groupe est d'autant plus difficile lorsque les promotions sont de petites tailles, c'est pourquoi les étudiants affirmant souffrir le plus de ces situations se trouvent dans les campus délocalisés.

Les campagnes électorales étudiantes sont l'occasion de débordements, qui semblent venir de part et d'autre : affiches des adversaires arrachées, échange d'insultes lors de tractages, contestation des méthodes des uns et des autres. Il importe de rappeler à l'ensemble des syndicats les règles de la vie étudiante à respecter durant ces périodes.

Recommandations

- Prévenir et sanctionner tout empêchement de la liberté d'expression, dans le respect de la loi.
- Renforcer la pratique de l'éthique du débat au sein de la communauté étudiante.
- Intervenir (par la médiation ou la sanction si nécessaire) si un ou une étudiante est mise à l'écart en raison de ses opinions politiques.

7. DISCRIMINATIONS SYNDICALES

Plusieurs salariés syndiqués ont été consultés. Certains d'entre eux ont fait part de propos et d'actes discriminatoires en lien avec leur activité syndicale, comme des remarques désobligeantes lors de mouvements sociaux, des commentaires négatifs ou un empêchement dans l'exercice des heures de délégation ou encore un traitement défavorable dans le choix d'affectation de projets. De nouveau, un tri s'opère dans les signalements, en raison notamment d'une crainte de conséquences négatives et d'un doute sur l'utilité d'une telle démarche. Les salariés concernés n'osent pas faire part de ces difficultés.

Recommandation

- Rappeler les droits des salariés syndiqués à l'ensemble de l'institution, en particulier aux managers.

III. LES LIEUX ET SITUATIONS À RISQUE

1. LES COMPÉTITIONS SPORTIVES

Les compétitions sportives entre les campus, entre les IEP (CRIT) ou avec d'autres établissements sont des lieux qui ont été de longue date repérés comme discriminatoires. Les événements sportifs sont connus pour être le théâtre d'insultes et propos dégradants de nature sexiste, LGBTphobe, raciste, validiste et bien plus encore. L'encouragement de son équipe s'accompagne régulièrement de moqueries et d'insultes envers les autres campus, souvent liés à des stéréotypes sur les aires géographiques de ces campus. Les chants des différents campus sont parfois également discriminatoires.

Un travail a été entamé par la vie étudiante et les campus pour faire cesser ces agissements, la situation s'améliore. Les auditions nous laissent penser qu'il y a eu de très gros progrès, du fait d'interdiction d'un certain nombre de propos, de chants, d'écrits, qui a permis une prise de conscience collective.

La période du Covid qui a empêché la transmission de certaines « traditions », et la sensibilité croissante des étudiants aux sujets de sexisme et de discriminations de toute sorte semblent également avoir eu de l'importance. Cela montre qu'un engagement fort de l'institution, en collaboration avec les associations étudiantes, peut avoir un véritable effet positif.

Recommandations

- Prévention en amont et tolérance zéro sur les actes discriminatoires lors de ces événements.

2. LES STAGES

Les étudiants de Sciences Po accomplissent de nombreux stages au cours de leur scolarité, depuis le stage de parcours civique en Bachelor jusqu'aux stages obligatoires qui représentent 30 ECTS dans la plupart des masters de Sciences Po et occupent un quart de la scolarité. S'y ajoutent les situations d'alternance des étudiants en apprentissage, dont le chiffre est en augmentation constante.

Les responsables des écoles ont régulièrement désigné les stages comme des moments "à risque" de discrimination, lors du recrutement des stagiaires et pendant le stage lui-même. Les étudiants craignent pour leur avenir professionnel et ne rapportent donc pas toujours les situations qu'ils ont vécues (ou alors seulement l'année suivant leur diplôme, écrivant aux écoles qu'ils ou elles souhaitent signaler un problème "pour les suivants"). En outre, même lorsque les écoles sont alertées, les modalités d'intervention restent délicates car Sciences Po n'a pas autorité pour enquêter sur les lieux de stage.

Dans le meilleur des cas, une personne de l'administration (depuis les responsables pédagogiques (RP) jusqu'aux doyens et doyennes) contacte l'organisme qui a reçu le ou la stagiaire et fait part des difficultés rencontrées, et l'organisme se montre ouvert au dialogue. Dans d'autres cas, le dialogue n'est pas possible et il reste à statuer sur la poursuite des liens : est-ce l'organisme tout entier qui doit être évité, ou un service en particulier ou une personne en particulier ? Le même type de questionnement est soulevé concernant les VSS : le choix de ne plus travailler avec un lieu de stage donné est une décision difficile, qui peut la prendre ? Sur quelle base étant donnée l'absence d'investigation sur les lieux de stages ? S'il faut une médiation avec l'employeur, qui s'en charge ?

L'information sur les difficultés rencontrées auprès d'un organisme donné ne circule pas toujours entre les différents secteurs pédagogiques et auprès de Sciences Po carrières. Cela conduit à ce que des étudiants se plaignent d'avoir alerté sur un lieu de stage problématique et que Sciences Po continue à y envoyer des étudiants.

A l'heure actuelle, il n'existe pas de prévention sur les discriminations ni auprès des organismes, qui doivent devenir des partenaires dans la lutte contre les discriminations, ni auprès des étudiants : il est important de les sensibiliser et de mettre à leur disposition l'information et les outils nécessaires pour lutter contre l'autocensure, savoir déjouer des questions à caractère discriminatoire ou encore savoir reconnaître une discrimination.

Le groupe de travail a souligné l'importance des stages dans la scolarité (30 ECTS pour les stages de master, au nombre de 2 500 par an) et l'absence aujourd'hui "d'assurance qualité" sur les stages. Il estime nécessaire d'en faire des évaluations, suivant en cela les recommandations du MESR¹⁹, comme pour les enseignements. Il est également apparu que seuls les stagiaires ayant le statut d'apprentis bénéficient systématiquement d'un tuteur ou d'une tutrice qui fait le lien entre leur master et leur employeur.

Pour mémoire, le guide du stagiaire du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche indique : "[l'établissement] doit aussi désigner un enseignant référent au sein des équipes pédagogiques de l'établissement, qui s'assure du bon déroulement de la période de formation en milieu professionnel ou du stage et du respect des stipulations de la convention." Certaines écoles s'adressent à des diplômés récents pour jouer ce rôle, ce qui semble une bonne pratique. A l'école urbaine, les stagiaires disposent de trois encadrants ou encadrantes : une personne au sein de l'établissement d'accueil, un ou une responsable pédagogique et un ou une tutrice pour 5 stagiaires dont le rôle est pédagogique.

Recommandations

- Ajouter aux conventions de stage une note d'information sur les discriminations.
- Initier et développer une collaboration en faveur de la promotion du principe de non discrimination entre Sciences Po et les employeurs.
- S'assurer que tout stage est accompagné par un enseignant référent.
- Former les étudiants en amont de leur départ en stage et leur rappeler qu'ils peuvent signaler des comportements discriminatoires (qu'ils en soient victimes ou témoins).
- Établir une procédure pour enregistrer les plaintes lors des stages et pour arrêter la collaboration si nécessaire, et pour partager les informations sur les lieux de stage entre les secteurs pédagogiques.
- Mettre en place des évaluations des stages par les étudiants sur le modèle des évaluations des enseignements.

3. LES RÉSEAUX SOCIAUX

Les réseaux sociaux sont des espaces à risque de propos sexistes, racistes, antisémites, mais aussi de prise à partie d'étudiants portant des opinions minoritaires. Il existe de nombreux groupes sur différents médias : groupes de promotion, sites d'associations ou groupes réunis sur des bases spécifiques (par exemple être étudiant en échange). Le règlement de la vie étudiante s'applique sur ces groupes, toutefois l'administration n'y a pas accès. Il arrive cependant que des étudiants rapportent (via des captures d'écran) des discussions problématiques et à caractère discriminants sur ces groupes.

¹⁹ <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/guide-des-stages-24538.pdf> (p.43) : "L'établissement de formation doit fournir à l'étudiant un document sur la base duquel il évaluera la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme. Cette évaluation est prévue à l'article 12 de la convention nationale de stage."

Ces groupes portent également le risque de pratiques de harcèlement étant donné leur ampleur : si un ou une étudiante exprime un point de vue minoritaire, il reçoit parfois des centaines de messages de réfutation, plus ou moins agressifs. Même si chacun d'entre eux reste dans les limites de la loi, n'ayant pas de caractère injurieux ou discriminatoire, la quantité de message et l'expression du rejet que celle-ci reflète, exerce une violence importante sur la personne visée.

La modération de ces groupes est essentielle. Elle est confiée aux étudiants responsables des associations. Ces derniers ont exprimé lors des auditions leur désarroi face à certains échanges et leur besoin supplémentaire de formation. Il est essentiel que les équipes de la vie étudiante soient elles-mêmes formées à la gestion de groupes de ce type et soient une ressource continue, au-delà des formations organisées en début d'année, qu'il faut saluer. Le groupe de travail s'est accordé sur la nécessité de responsabiliser les étudiants qui modèrent les groupes mais aussi l'ensemble de la communauté étudiante, tout en leur apportant la formation et le soutien nécessaire.

Recommandations

- Identification et formation systématiques des modérateurs pour tous les groupes de promotion.
 - Mise en réseau des modérateurs étudiants
 - Désignation de personnes ressources dans l'administration pour venir en aide aux modérateurs si nécessaire
- Formation de l'ensemble de la communauté étudiante sur l'usage des espaces numériques et information claire sur le site pour lutter contre les discriminations et les propos haineux en ligne (loi, bonnes pratiques, comment réagir)

4. LA VIE ÉTUDIANTE ET LE MONDE ASSOCIATIF

Les associations de Sciences Po sont nombreuses et très actives. C'est l'un des attraits de l'institution : elles permettent un épanouissement personnel et la constitution de liens amicaux, liens qui le cas échéant pourront être activés dans la vie professionnelle future. Ainsi, la participation à la vie étudiante est importante au cours de la scolarité et après celle-ci. Il est nécessaire que tous les étudiants puissent en bénéficier également.

Les auditions nous ont permis de constater que tous les étudiants ne participent pas à la vie étudiante à égalité - c'est en tous cas le sentiment qu'ont les représentants associatifs, des données plus précises pourraient être collectées dans le futur pour affiner ces constats. Trois catégories d'étudiants participent moins que les autres :

- Les étudiants moins favorisés socialement
- Les étudiants internationaux
- Les étudiants en situation de handicap

Il semble indispensable de sensibiliser les associations à ces sujets et de les aider à être le plus inclusives possibles. Ainsi, le Bureau des élèves (BDE) a pris l'initiative de se présenter aux étudiants du Certificat professionnel pour jeunes réfugiés, ce qui semble avoir été particulièrement apprécié, tant les étudiants de ce programme sont tenus à l'écart de ces activités.

Les raisons de la non participation sont parfois financières, si les activités proposées nécessitent une participation aux frais élevée; elles peuvent aussi être sociales (entre-soi des associations entre étudiantes et étudiantes proches socialement). Il faut également ajouter que malgré une sensibilisation croissante, une partie des activités associatives restent inaccessibles aux personnes en situation de handicap. Enfin, les étudiants internationaux rencontrent parfois des problèmes linguistiques lorsque la vie associative est en français.

Les actrices et acteurs associatifs peuvent être un atout précieux dans l'identification des besoins et des problèmes mais aussi dans l'amélioration des actions de prévention. Leur collaboration avec l'administration est indispensable pour relayer les informations, partager les ressources, et amplifier la visibilité du sujet des discriminations.

Recommandations

- Sensibiliser et encourager les associations étudiantes à l'inclusion sous tous ses aspects.
 - bilinguisme des informations.
 - accessibilité des événements.
 - encourager une réflexion au sein des associations sur les modalités possibles d'une meilleure ouverture à l'ensemble de la communauté étudiante.
- Poursuivre le module de formation à la lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations et l'adapter aux problématiques de la vie associative.
- Établir des liens de coopération entre l'institution et toute association volontaire, notamment les associations spécialisées dans la lutte contre les discriminations.

5. LES INVITATIONS D'INTERVENANTS PAR LES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES

Les invitations d'intervenants extérieurs donnent lieu à des problèmes potentiels de deux sortes : la tenue de propos par ces intervenants qui peuvent être caractérisés comme discriminatoires ; l'accusation de censure envers l'administration lorsque des manifestations ne sont pas autorisées ou sont annulées.

Deux types d'interventions doivent être distinguées : d'une part celles qui relèvent d'activités politiques, la liberté d'opinion et d'expression doit être respectée, dans la mesure où la parole des intervenants ne contrevient pas au droit ; d'autre part celles qui relèvent de la parole scientifique. Si des intervenants sont invités au titre de leur expertise académique sur un sujet, il est essentiel qu'ils ne présentent pas ce qui pourrait relever d'opinions politiques comme des travaux scientifiques. La validation académique de ces interventions est la meilleure façon d'éviter ces confusions, or il apparaît que les ressources disponibles dans l'institution, c'est-à-dire les membres de la faculté permanente, ne sont que très rarement sollicités en ce sens.

A l'heure actuelle, lorsqu'une association organise un événement, elle doit déposer une demande auprès de la vie étudiante au plus tard un mois avant celui-ci. Ce délai n'est pas toujours respecté (sachant que plus de 1000 événements sont organisés chaque année). Le plus souvent, lorsqu'un événement est repéré comme problématique, c'est par une protestation émise par des personnes individuelles ou par d'autres associations, et après que l'autorisation de tenue de l'événement ait été accordée. Ces protestations ne sont pas toujours légitimes, elles s'apparentent parfois à une entrave à la liberté d'expression, mais elles le sont parfois, lorsqu'elles signalent l'invitation d'une personne ayant déjà tenu des propos problématiques ou dont l'expertise sur un thème particulier est sujette à caution. L'annulation d'un événement est toujours plus délicate que sa non-autorisation. Lorsqu'elles ont lieu, c'est le plus souvent pour des motifs de sécurité. Le groupe de travail considère qu'une expertise académique en amont, sur les sujets potentiellement les plus polémiques, limiterait le double risque de dérapages d'intervenants et de polémiques en cas d'annulation d'événements préalablement autorisés.

Les décisions de refus de certains événements seront d'autant plus légitimes qu'elles reposeront sur une procédure claire et collégiale. Le collège universitaire est en train de constituer des conseils de campus réunissant des enseignants de la faculté permanente. Ceux-ci pourraient être sollicités en cas de doute sur un événement. Si le conseil de campus n'est pas en mesure de trancher, il pourrait être fait appel à une autre instance composée du DFR, du président du conseil scientifique et du référent à l'intégrité scientifique,

ou de représentants qu'ils auraient désignés. Il faudrait imaginer un dispositif différent pour le campus de Paris qui accueille des associations qui ne relèvent pas d'un seul programme.

Recommandations

- Garantir la liberté d'expression et d'opinion sans la moindre restriction, dans le respect du cadre légal.
- En cas de doutes sur des intervenants scientifiques, faire appel à une validation académique en deux niveaux :
 - Par le conseil de campus
 - Si nécessaire, par une décision collégiale réunissant le directeur de la formation et de la recherche, le président du conseil scientifique et le référent à l'intégrité scientifique, ou leurs représentants.
- Mettre en place un conseil académique au-delà du Collège universitaire pour le campus de Paris, en lien avec la direction de la vie étudiante.

6. LES COURS

Une part non négligeable des paroles et comportements discriminatoires rapportées (lors des auditions et des signalements auprès de la référente) se déroule en classe. Elles peuvent venir d'enseignantes ou d'enseignants : une étudiante en situation de handicap qui se voit refuser des aménagements ou forcée à expliquer sa situation devant le reste de la classe; un étudiant perçu comme d'origine étrangère et interrogé de façon stigmatisante (en tant que "représentant" d'une communauté ou en supposant son ignorance de l'histoire et de la société française), et plus généralement qui ressent une sous-estimation de ses capacités par des membres du corps enseignant.

Ces situations sont rarement signalées pour plusieurs raisons : d'abord par crainte de représailles sur les notes voire sur une possible aide professionnelle. Ensuite, par difficulté de caractérisation de ce qui relève le plus souvent de micro-agressions. Il arrive malgré tout que des situations soient signalées, par les étudiantes et étudiants directement concernés ou par des témoins, parfois à des membres du secteur pédagogique, parfois à la référente. Il est indispensable que tout signalement soit remonté à la référente pour qu'il puisse donner lieu à une enquête.

La discrimination a parfois lieu au sein même de la communauté étudiante, sous forme de moqueries voire d'insultes ou de mises à l'écart plus ou moins consciente, comme le fait de ne pas trouver de camarades pour faire un exposé collectif. Ce type de comportement peut se déployer autour de l'ensemble des motifs évoqués plus haut (handicap, genre, origine, opinions politiques ou encore appartenance sociale). Le personnel enseignant peut être témoin de ce type de situations : il convient d'être mieux formé non seulement à les repérer mais aussi à intervenir pour faire cesser d'éventuels agissements discriminatoires, et le cas échéant établir des signalements auprès de la référente.

La situation est plus rare mais il faut également évoquer les propos discriminatoires portés par des membres de la communauté étudiante envers des enseignantes et enseignants. C'est en particulier le cas dans les évaluations anonymes, dans lesquelles on trouve parfois des remarques sur les accents des enseignants, ou sur leur âge. Les femmes sont plus souvent enclines à des commentaires sur leur personnalité (par exemple lorsqu'elles sont traitées de "maîtresse d'école") voire leur physique. Il est indispensable de préciser sur les formulaires d'évaluations que toute mention discriminatoire est interdite. Si cela était le cas, l'évaluation devrait être retirée.

Recommandations

- Faire remonter tous les signalements à la référente lutte contre les discriminations et laïcité.

- S'assurer que les notes des personnes signalant des faits ne sont pas injustement abaissées.
- Former le personnel enseignant à repérer les discriminations entre étudiants et à intervenir.
- Indiquer clairement sur les formulaires d'évaluation des enseignants l'interdiction de tout propos discriminatoire, et invalider les évaluations qui en comporteraient.

7. LA SITUATION SPÉCIFIQUE DES DOCTORANTES ET DOCTORANTS

Les doctorantes et doctorants sont une communauté intermédiaire : encore en formation, ils et elles enseignent et sont rémunérés par Sciences Po. La période de doctorat est aussi celle de la construction de l'insertion professionnelle future. Il existe de grandes différences d'organisation de l'accompagnement des doctorants entre les laboratoires et parfois entre les doctorants et doctorantes au sein d'un même laboratoire. Si des règles communes ont été mises en place par l'école de la recherche, en application des directives ministérielles, il reste un certain nombre de points à améliorer. En particulier, il apparaît que certains et certaines sont mieux insérées que d'autres dans leurs laboratoires, ce qui leur permet d'accéder à certains enseignements ou à certains séminaires. Les élus doctorants ont donc des demandes visant à limiter le plus possible ce qui peut passer par l'informel lorsqu'il s'agit de décisions organisationnelles, en particulier dans la distribution des charges d'enseignement. La procédure mise en place par le département de sociologie fait ici figure de bonne pratique : un questionnaire est envoyé au printemps à toutes les personnes inscrites en doctorat pour les informer sur les cours disponibles et leur demander leurs préférences d'enseignement.

La création d'un canal spécifique de communication envers la communauté doctorante permettrait un égal accès à l'information, qu'il s'agisse du suivi de leur carrière, de la vie dans l'institution ou encore d'opportunités diverses. En effet, ces défauts de communication nuisent au bon déroulement de leur parcours et à leur intégration au sein de l'établissement, en particulier lorsqu'il s'agit des doctorants internationaux. Comme pour la communauté étudiante, ces communications doivent être systématiquement assurées en anglais comme en français.

En tant qu'enseignants et enseignantes débutantes, les doctorants sont parfois confrontés à des situations délicates en classe, par exemple la prise à partie d'un étudiant exprimant une opinion minoritaire au sein de la classe, ou bien l'expression d'une parole discriminatoire par un étudiant. Les objets de controverse conduisant à la dégradation de l'ambiance en cours et à des sentiments de discrimination représentent des moments de risque de mise à l'écart de certains groupes en fonction de critères prohibés.

Recommandations

- Désigner un ou une responsable du parcours doctoral dans tous les laboratoires.
- Création d'un canal spécifique de communication envers la communauté doctorante, distinct de ceux des étudiants, des personnels et des enseignants, pour faire circuler l'ensemble des opportunités (financements, accès à des ressources au sein de Sciences Po) de façon ciblée auprès des doctorants.
- Formaliser les procédures d'attribution des charges d'enseignement dans l'ensemble des départements.
- Intégrer dans la formation à l'enseignement les enjeux de discriminations :
 - o Sensibilisation à l'inclusion de l'ensemble des doctorants
 - o Apprentissage de la gestion de controverses au sein d'une classe.

8. DÉROULEMENT DES CARRIÈRES

Il est essentiel de s'assurer que le déroulement des carrières soit équitable entre l'ensemble des salariés de Sciences Po. Plusieurs personnes auditionnées ont insisté sur le sentiment que l'interconnaissance pouvait être une source de favoritisme et sur l'importance de la publicisation des postes disponibles et de la possibilité d'y candidater de façon équitable.

Les représentants du personnel, lors des auditions, ont évoqué des inégalités de traitement ont pu avoir lieu en raison de l'origine, de l'accent, de l'âge, de l'appartenance syndicale ou encore de la situation de grossesse. De façon générale, le sentiment de discrimination dans le secteur du recrutement est monnaie courante et tout manque d'information en amont comme en aval y participe fortement. Depuis 2019, Sciences Po a obtenu le label égalité professionnelle de l'AFNOR. L'institution pourrait poursuivre cette dynamique en se dotant du label diversité dont la vocation est de travailler en profondeur sur tous les risques de discriminations en matière de recrutement, de déroulement des carrières.

Du côté de la faculté permanente, si des progrès ont été réalisés depuis la publication du rapport de la cour des comptes en 2012, les critères de fixation des salaires et des primes font encore l'objet d'interrogations. La commission des chercheurs évalue les enseignants-chercheurs de la FNSP tous les 3 ans et fixe leur niveau d'augmentation (sans connaître leur salaire initial). Si ce dispositif collégial paraît satisfaisant, les interrogations portent davantage sur les moments de négociation avec l'ancienne Direction scientifique désormais Direction de formation et de recherche (DFR). Le modèle de la négociation (au moment du recrutement et lors des passages au rang d'*associate* ou de *full professor*) semble parfois source d'injustice, de même que l'attribution de primes pour des missions spécifiques, lorsque celles-ci ne sont pas formalisées dans GAPEC ou ailleurs.

Une évaluation externe semble nécessaire pour détecter les éventuelles discriminations indirectes, une telle évaluation nécessitant une vision d'ensemble. Un audit pourrait être confié à un organisme spécialisé, qui permettrait de s'assurer qu'il n'existe pas de biais dans l'évolution des carrières tout autant dans l'administration qu'auprès des enseignants-chercheurs de la faculté permanente. A noter que les logiques de carrières diffèrent, et qu'il est indispensable si cet audit était réalisé qu'il le soit par un organisme familier des carrières académiques.

Recommandations

- Candidater au label diversité de l'AFNOR
- Publiciser tous les postes créés ou vacants d'une fiche de poste, les accompagner de critères et de règles de sélection clairs.
- Établir des règles de promotion salariale parmi les chercheurs qui tiennent compte de la multiplicité des situations familiales et des types de recherche.
- Mandater un organisme extérieur pour auditer l'évolution des carrières des salariés de Sciences Po.

9. LA QUESTION DE L'INTERNATIONALISATION DE SCIENCES PO

Au cours de ses travaux, une dimension structurante des enjeux de discrimination est apparue au groupe de travail, c'est celle de l'internationalisation de Sciences Po. C'est pourquoi nous la traitons spécifiquement.

L'internationalisation de Sciences Po depuis deux décennies a transformé l'institution qui a été pionnière en la matière, elle est centrale dans les enseignements, dans l'expérience des étudiants et dans la recherche. Cette internationalisation est allée de pair avec la multiplication des formations, qui préparent à des métiers très différents. En parallèle, la recherche s'est développée, avec ses propres modèles d'internationalisation et de carrière, l'embauche de chercheuses et chercheurs internationaux.

Cette richesse conduit parfois à des formes d'incompréhension réciproque, et notamment quant à la définition de ce qu'est Sciences Po. Pour synthétiser : est-ce que Sciences Po est une université française qui accueille des étudiants internationaux ou une université internationale, (terme d'ailleurs à préciser, qui renvoie le plus souvent à des modèles anglo-américains, sans rendre justice à la multiplicité des modèles universitaires) ? La réponse à cette question est bien sûr complexe et nuancée. Sciences Po forme tout autant de futurs hauts fonctionnaires français inscrits dans une tradition nationale ancienne et des diplômés qui travailleront dans de multiples secteurs, publics, privés ou associatifs, en France et dans le monde. La multiplicité des parcours et des origines culturelles, comme des objectifs professionnels des personnes présentes à Sciences Po implique de s'assurer qu'elles y trouvent toutes leur place de façon équivalente.

a. Deux langues de travail

Le premier enjeu, sans doute le plus visible, est celui de la langue : une partie des étudiants et des enseignants ne parlent pas français, à l'inverse, certains membres de la communauté de Sciences Po ont une maîtrise fragile de l'anglais. Si certains campus et programmes sont entièrement en anglais, d'autres se présentent comme bilingues, sans que la pratique de ce bilinguisme ne soit clairement explicitée : cela signifie-t-il que l'on peut parler seulement le français ou l'anglais ? Qu'il faille maîtriser les deux ? Si c'est le cas, quel soutien linguistique Sciences Po fournit-il à ses étudiants, ses enseignants et ses personnels ?

La logique du bilinguisme est double : elle signifie d'une part que tout ce qui peut être exprimé dans les deux langues simultanément le soit, c'est le cas pour toutes les communications écrites et également pour les événements où une traduction simultanée peut être mise en place. D'autre part, dans le cadre des réunions de travail, le bilinguisme signifie que toute personne peut s'exprimer dans la langue de son choix et sera comprise par les autres. Cela implique donc une connaissance au moins passive des deux langues par l'ensemble des personnels, et éventuellement un accompagnement de l'institution pour celles et ceux qui en auraient besoin.

Du côté des enseignants et enseignantes

Certaines et certains doctorants passent plusieurs années à Sciences Po sans apprendre le français. Le département des langues propose aux doctorants qui le souhaitent de suivre des cours de FLE dans des cours de la formation initiale. Toutefois, il impose que les participants et participantes soient présentes dès le début du semestre, ce qui n'est pas toujours compatible avec l'organisation de leurs recherches.

Du côté de la faculté permanente, les situations semblent relativement disparates : les enseignantes et enseignants de la faculté permanente peuvent être recrutés sans parler du tout le français et une partie non négligeable n'a reçu que peu d'accompagnement pour cet apprentissage. Certains ont bénéficié de cours individuels et fait de nets progrès dans leur maîtrise du français, ce n'est pas le cas de toutes et tous. Certains ont eu des cours à l'alliance française, qu'ils n'ont pas toujours jugés adaptés à leurs besoins. La croissance de la faculté permanente invite à réfléchir à d'éventuelles formations collectives, en fonction des niveaux, et en s'appuyant sur les compétences du département des langues.

A l'inverse, il est demandé aux enseignants de la faculté permanente d'enseigner en anglais sans que le niveau d'anglais de ces derniers ne soit toujours vérifié (ce qui entraîne parfois un mécontentement des étudiants), ni que ceux-ci soient aidés à progresser. Ainsi, mettre à la disposition des enseignants de la faculté permanente, quel que soit leur statut (FNSP, CNRS ou MESR), la possibilité d'améliorer leur anglais serait bénéfique à l'ensemble de l'institution. Cela pourrait leur servir pour leurs enseignements comme pour leurs activités de recherche.

Pour les enseignements : une réflexion pourrait être menée sur la possibilité de rendre des devoirs en français et en anglais quel que soit le cours, au moins pour certains cours. Ce travail doit être mené avec les départements, pour qu'il s'inscrive dans une logique pédagogique.

Pour les étudiants

Pour l'heure, les étudiants en échange n'ont pas l'obligation de suivre des cours de français langue étrangère. Le département des langues possède la labellisation français langue étrangère (FLE), celle-ci pourrait être utilisée pour proposer aux étudiants internationaux qu'ils soient en échange pour un semestre ou qu'il reste à Sciences Po plusieurs années, des certifications en français.

Pour valider le diplôme de Sciences Po, les étudiantes et étudiants doivent réussir une validation prouvant leur niveau C1. L'audition du département des langues nous a révélé les grands écarts de niveaux dans la maîtrise de l'anglais à l'arrivée à Sciences Po. Pour une partie des étudiants, cet examen final est une source de grandes difficultés et une centaine chaque année est diplômée de façon conditionnelle en attente de ce test. L'institution doit s'assurer qu'elle met tout en place pour que les étudiants acquièrent le niveau C1 en fin de master, et soient en mesure de réussir le test. Il apparaît qu'une partie d'entre eux ont recours à des formations extérieures et payantes pour se préparer aux tests. Le département des langues a proposé que les cours d'anglais C1 soient fléchés pour différencier ceux qui seraient destinés à préparer aux tests et à leur spécificité des cours classiques de niveau C1.

Le groupe de travail a aussi réfléchi à d'autres façons éventuelles de valider le niveau des étudiants, qui pourraient être internes. Sans supprimer la maîtrise d'un niveau C1 des obligations de scolarité, ne pourrait-on imaginer que Sciences Po ne soit le lieu de la validation du niveau ? Cela permettrait des aménagements dans le passage du test pour les étudiants en situation de handicap pour qui les conditions ne sont pas toujours réunies (en particulier les étudiants malvoyants), ce serait une source potentielle d'économie pour Sciences Po comme pour les étudiants, et cela permettrait aussi d'accompagner les étudiants n'ayant pas validé leur test jusqu'à ce qu'ils le réussissent.

Du côté de l'administration

Les personnels de Sciences Po sont comme le reste de l'institution, internationalisés. Toutefois, la maîtrise de l'anglais reste parfois fragile pour certains personnels - les étudiants en échange non francophones le relèvent parfois. Ainsi, un soutien à l'apprentissage de l'anglais dans l'ensemble des services qui en ont besoin paraît utile, et à tous les échelons hiérarchiques à partir du moment où les personnes ont de potentielles interactions écrites ou orales à mener en anglais.

Recommandations

- Veiller au bilinguisme de toutes les communications écrites et du site internet, et instaurer des traductions simultanées chaque fois que cela est possible.
- S'assurer d'un accompagnement dans l'apprentissage du français pour les enseignants de la faculté permanente et pour les doctorants.
- Accompagner les personnels et enseignants qui le souhaitent dans le renforcement de leur maîtrise de l'anglais.
- Réfléchir à autoriser les étudiants à rendre des devoirs en français et en anglais dans tous les cours.
- Offrir aux étudiants qui le souhaitent une préparation spécifique pour les tests de niveau C1.
- Faire de Sciences Po un centre de validation des niveaux de français langue étrangère et réfléchir à la possibilité d'une certification interne des niveaux d'anglais.

b. La laïcité : une spécificité française

La laïcité garantit la neutralité religieuse et la liberté de conscience des étudiants et des enseignants. Le sujet a rarement été soulevé en audition. Lorsque ce fut le cas, il a principalement concerné les étudiants internationaux. Pour certains d'entre eux, la laïcité française et ses règles sont très différentes du rapport à la religion de leur pays d'origine. Il est donc essentiel d'explicitier ces règles avant même que les étudiants n'arrivent à Sciences Po. Le guide écrit par la conférence des présidents d'université en 2015 pourrait servir de point d'appui à cette clarification²⁰.

Pour mémoire, l'article L. 141-6 du code de l'éducation prévoit que "le service public de l'enseignement supérieur est laïque et indépendant de toute emprise politique, économique, religieuse ou idéologique ; il tend à l'objectivité du savoir ; il respecte la diversité des opinions. Il doit garantir à l'enseignement et à la recherche leurs possibilités de libre développement scientifique, créateur et critique".

Les personnels et enseignants sont soumis aux règles de stricte neutralité applicables à tout agent public, toutefois les étudiants peuvent porter des signes manifestant leurs convictions religieuses.

Enfin, en terme de discrimination fondée sur le critère de la religion, la recherche de stage constitue un risque particulièrement élevé pour les étudiantes portant le voile²¹.

Recommandations

- Expliquer clairement sur le site internet les lois relatives à la laïcité et ce qui est possible/impossible.
- Rappeler que la loi autorise le port de signes religieux par les étudiants dans l'enseignement supérieur.

²⁰ <https://franceuniversites.fr/wp-content/uploads/2015/03/Laicit%c3%a9-synth%c3%a8se.pdf>

²¹ Se reporter au paragraphe sur les stages.

IV. METTRE EN PLACE UNE POLITIQUE DE PRÉVENTION ET DE SANCTION DES DISCRIMINATIONS

La mission du groupe de travail était de proposer une politique à l'établissement pour lutter contre les discriminations qui ont été détaillées dans les pages précédentes. Les recommandations énoncées au fur et à mesure dessinent déjà une politique cohérente qui s'inscrit dans l'ensemble des secteurs de Sciences Po : enseignement, vie étudiante et ressources humaines. L'enjeu de cette partie est de proposer un dispositif destiné à piloter cette politique, à prendre en charge tout autant les actions de prévention et de sensibilisation que les sanctions éventuelles.

La clarté de l'engagement de l'institution est un ingrédient indispensable de la réussite de cette politique. Celle-ci nécessite en effet de construire un climat de confiance afin que les problèmes potentiels soient exprimés. Cette confiance repose sur trois piliers :

- Un affichage clair de l'engagement institutionnel
- Des politiques de prévention adaptées à l'ensemble des communautés
- Des modes de résolution des situations rapportées qui inspirent confiance

Recommandation

- Écrire et rendre visible une charte de lutte contre les discriminations et un plan d'action avec des indicateurs établissant une feuille de route opérationnelle.

1. UN DISPOSITIF VISIBLE ET LÉGITIME

Lors des auditions, le besoin d'un dispositif de prévention et de sanction des discriminations a été exprimé par nombre de nos interlocuteurs, qui ont insisté sur la nécessité que ce futur dispositif soit visible afin de montrer la mobilisation de l'institution sur le sujet. Cela implique de mettre en avant la référente et ses fonctions, et également d'établir une procédure complète pour que les situations remontées soient traitées au mieux. Un dispositif incomplet est contre-productif et met en péril la confiance dans l'institution.

Une unanimité s'est dégagée pendant les auditions pour demander des outils et des guides sur lesquels s'appuyer pour traiter des cas de discriminations. Étudiants et personnels s'accordent sur la nécessité de faire connaître l'existence d'une référente et sur la procédure à venir. Les associations, les secteurs pédagogiques, ont tous exprimé le besoin d'une procédure claire et d'informations facilement disponibles. Nous avons recueilli plusieurs récits de situations dans lesquelles nos interlocuteurs se sont trouvés démunis, ne sachant pas vers qui se tourner. Aujourd'hui, beaucoup de problèmes se traitent localement – parfois par une médiation, mais parfois aussi avec le sentiment, notamment pour les victimes, que les problèmes perdurent. L'existence de cette procédure permettra également de faire émerger des problèmes qui semblent aujourd'hui peu signalés.

Beaucoup d'interlocuteurs ont signalé le risque réputationnel pour l'institution qu'engendre ce manque de clarté, résumé par la phrase "tout le monde le sait mais l'administration ne fait rien". La transparence sur la procédure permettra aux problèmes d'être connus et traités, évitant le soupçon que l'institution couvre certains agissements. En outre, cette transparence permettra de justifier la longueur des traitements, qui crée parfois de la frustration. Enfin, un risque non négligeable est celui des liens avec les partenaires internationaux, si des étudiants en échange se plaignent à leur institution d'origine de la non-action de Sciences Po devant des traitements discriminatoires dont ils auraient été témoins ou victimes.

Enfin, il faut tenir compte du fait que le sujet est complexe et potentiellement inflammable. Les décisions doivent être légitimes, et les personnes qu'elles soient victimes ou mises en cause doivent être protégées par l'institution, au moins jusqu'à ce qu'une sanction soit décidée.

Recommandations

- Rendre visible l'engagement de Sciences Po contre les discriminations
 - Communication institutionnelle
 - Passage annuel devant les instances
 - Mettre en avant les recherches faites à Sciences Po sur le sujet des discriminations

Inscrire la lutte contre les discriminations au sein des dispositifs existants

Sciences Po ne part pas de rien sur ces questions. La prévention et le traitement des discriminations peut s'appuyer sur les progrès réalisés ces dernières années pour établir un réseau de comités et de chartes destinés à améliorer la déontologie au sein de l'institution. La lutte contre les VSS a également conduit à la mise en place d'une procédure complète de prévention, de signalement et d'écoute, d'instruction et de sanctions éventuelles. Le groupe de travail a donc réfléchi à la façon dont la lutte contre les discriminations peut s'intégrer à l'existant, ce qui n'empêche bien sûr la nécessité d'y ajouter des actions spécifiques.

S'appuyer sur l'expérience du traitement des VSS

La procédure de signalement et de traitement des discriminations pourra s'appuyer sur l'expérience acquise dans le traitement des violences sexistes et sexuelles, qui repose sur un dispositif complet. Toutefois, nous le détaillerons plus bas, les situations liées aux discriminations ont des spécificités qui conduisent à ne pas pouvoir traiter toutes les situations selon les modalités établies pour les VSS.

Ajouter la lutte contre les discriminations à toutes les chartes et règlements

La vie à Sciences Po est aujourd'hui encadrée par de multiples chartes et règlements. Le règlement de la vie étudiante comporte la mention suivante :

“Est strictement prohibé tout propos insultant, acte de dénigrement, de harcèlement, brimade à caractère personnel, tout acte ou propos à caractère raciste, homophobe, antisémite, sexiste ou autre forme d'incitation à la haine ou de discrimination”

Des mentions du même type devraient être ajoutées à tous les règlements et chartes (charte de déontologie, charte de déontologie de la recherche, etc). Par exemple, l'article premier de la charte de déontologie stipule l'intégrité, la probité et la dignité des titulaires de fonction, énonçant que “Les titulaires de fonctions au sein de l'IEP de Paris ou de la FNSP veillent, dans l'exercice de leurs missions, au respect à la dignité. Ils évitent, en toute circonstance, de porter atteinte à la dignité d'une personne et/ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.” Ce passage bénéficierait d'un ajout explicitant l'interdiction de tout comportement ou parole à caractère raciste, antisémite ou discriminatoire.

En outre, le groupe de travail considère que la visibilité de l'engagement de Sciences Po bénéficierait de la rédaction d'une charte spécifique de lutte contre les discriminations, sur le modèle de celle adoptée en 2021 par le conseil d'administration de Sorbonne Université²².

²² <https://www.sorbonne-universite.fr/sites/default/files/media/2021-09/Charte-Lutte-Discrimination.pdf>

S'appuyer sur les bonnes pratiques existantes

Les valeurs inclusives de Sciences Po sont anciennes, et l'institution s'est de longue date engagée dans la lutte contre toutes les formes de discriminations et de racisme. Le groupe de travail tient à souligner l'engagement ancien de nombreux acteurs de l'institution, étudiants, enseignants et membres de l'administration. Dès lors, l'une des recommandations du groupe est de mieux faire connaître ces initiatives et de les généraliser quand cela est possible. Nous listons ici quelques-unes de ces initiatives, sans prétendre bien sûr à l'exhaustivité.

Visites mémorielles : le campus de Menton a rendu obligatoire la visite du Camp des Milles pour les étudiants de première année du campus; en 2021, l'UEJF a organisé un voyage à Auschwitz avec des étudiants du campus de Paris et de Menton. Ces initiatives pourraient être multipliées, idéalement avec l'objectif que tout étudiant ait participé à l'une de ces visites au cours de sa scolarité.

Formations sur les discriminations : à l'heure actuelle, les responsables associatifs étudiants reçoivent une formation obligatoire sur les discriminations de deux heures. Cette formation est bienvenue, même si lors des auditions il nous a été indiqué qu'elle était parfois trop générale. Il faudrait donc réfléchir à l'adapter au mieux aux besoins des responsables associatifs, en outre, il semble essentiel que tous les étudiants et tous les personnels reçoivent une telle formation.

Enseignement et recherche sur les discriminations : il existe aujourd'hui quelques cours qui portent sur les discriminations. Ces cours pourraient être multipliés. De la même façon, des chercheuses et chercheurs de tous les départements travaillent sur ces sujets, la mise en lumière du dynamisme de leurs recherches, par des enseignements mais également autour d'un pôle, éventuellement sur le mode de Présage pour les recherches sur le genre, serait un moyen de faire apparaître l'engagement de Sciences Po sur la question.

Les grands principes de la procédure de signalement et de traitement

Pour être appropriée par les personnes concernées et donc utile, la procédure doit inspirer confiance, notamment en s'appuyant sur un engagement clair de Sciences Po. Les grands principes sont les suivants :

- Collégialité et transversalité. La lutte contre les discriminations nécessite une mobilisation de toute l'institution. En outre, la collégialité est indispensable au traitement des situations complexes et à la qualité et la légitimité des décisions. Pour être effective, cette collégialité doit reposer sur la définition des rôles de chacun.
- Une procédure visible et facilement accessible. Comme pour la lutte contre les VSS, un travail avec la direction de la communication sera nécessaire pour intégrer les informations aux pages du site internet et mener des campagnes d'affichage.
- Des délais de traitement limités : des délais de traitement sont une dimension importante de la crédibilité de la procédure, ils doivent sur le modèle des VSS être limités à 2 mois cas d'investigation par la CEIP.
- Répartition des rôles : séparation de l'écoute et du traitement; distinction entre un signalement auprès de Sciences Po et une procédure juridique; personnes tenues à la confidentialité et celles qui sont tenues de rapporter les problèmes.
- Enfin, les personnes déposant des signalements doivent être protégées, par la confidentialité, dans la mesure du possible, mais également en intervenant en cas de représailles éventuelles, qu'elles viennent d'un professeur, d'un supérieur hiérarchique ou d'un camarade de classe.

Constituer un pôle

A propos de la cellule VSS, le rapport Hervieu-Léger indiquait :

“Compte tenu de la spécificité de ces missions, le groupe de travail ne retient pas l'hypothèse de la dilution pure et simple de la Cellule au sein d'une plate-forme d'alerte prenant en charge toute la gamme des signalements, en matière de discrimination, d'abus de pouvoir, d'appropriation intellectuelle etc. La disparition d'une instance dédiée constituerait, en tout état de cause, un signe très négatif donné par

l'institution en un moment où l'on attend d'elle une politique offensive en matière de lutte contre les VSS. Mais il serait très pertinent, dans la perspective d'une unification des pratiques de signalement et d'enquête au sein de l'établissement, qu'elle soit connectée à un dispositif d'alerte plus large. Connecter les cellules entre elles donnerait davantage de visibilité à chacune des missions, ainsi qu'une collégialité."

Le groupe de travail souscrit à cette analyse : si chaque entité doit être clairement affichée, non seulement les pratiques doivent être unifiées, mais au-delà, un travail en commun entre les cellules VSS et discrimination ne peut être que bénéfique. Ses modalités restent à définir, en lien avec la direction de l'engagement, toutefois, au-delà de l'échange de bonnes pratiques, on peut imaginer des situations qui nécessitent une réflexion collégiale voire des auditions communes. Ce pôle pourrait aussi bénéficier d'échanges avec le pôle santé, voire la présence d'un ou d'une psychologue en son sein pour participer à l'écoute à côté des référentes. Un rapprochement avec le pôle handicap pourrait encore renforcer l'efficacité du pôle. Enfin, le lien avec la direction de la formation et de la recherche doit être assuré par des échanges réguliers avec l'ensemble des secteurs pédagogiques et par la désignation d'une personne relais au sein de la DFR.

Ce pôle de signalement et de traitement aurait l'avantage de la visibilité, dans un paysage relativement morcelé, du fait de la multiplication des référents et commissions suite au travail de construction d'un réseau de traitement des problèmes déontologiques. Il serait également un interlocuteur de première ligne en cas de survenue des crises dont nous traiterons dans la dernière partie du rapport.

Une procédure en plusieurs étapes

Au cours des auditions et des discussions du groupe de travail, il est apparu nécessaire de distinguer plusieurs niveaux de traitement des problèmes signalés : des discriminations ne se traitent toujours pas de la même façon que des micro-agressions ni que des insultes ou qu'un climat toxique. Si l'institution se doit de réagir lorsque des faits lui sont rapportés et que des enquêtes préalables doivent être engagées en cas de manquement aux règlements en vigueur, un traitement disciplinaire ne semble pas adapté lorsque c'est l'atmosphère générale qui est excluante, ou lorsque les situations relèvent de maladroitness, de malentendus ou de méconnaissances : souvent une intervention rapide et ciblée peut désamorcer une situation.

En outre, le traitement disciplinaire ne peut répondre à des cas de discriminations indirectes (par exemple, des modalités d'avancement qui bénéficieraient davantage aux hommes qu'aux femmes). Enfin, lorsque les discriminations sont d'ordre systémique, la résolution ne peut être qu'organisationnelle ou institutionnelle.

Le groupe de travail a aussi réfléchi au fait qu'une partie des personnes contactant la référente ne souhaitent pas s'engager dans une procédure, tout en voulant être entendues par l'institution. L'option de les orienter uniquement vers France Victimes ou le Défenseur des droits sans les recevoir ne paraît pas entièrement satisfaisante. Toutefois, si la référente est mise au courant d'une situation et qu'elle n'intervient pas, l'institution peut être accusée de ne pas avoir joué son rôle, pire d'avoir couvert des agissements.

Dès lors, pour tenir compte de ces deux écueils (le fait que les personnes signalant des manquements ne souhaitent pas toujours devoir porter elles-mêmes le poids de la procédure à suivre et le risque pour l'institution d'être mise au courant sans agir), le groupe propose une procédure qui suive plusieurs étapes et intègre la possibilité d'un signalement qui ne donne pas lieu à une enquête de la CEIP.

La première étape consiste à ce que la référente reçoive toute personne souhaitant faire un signalement.

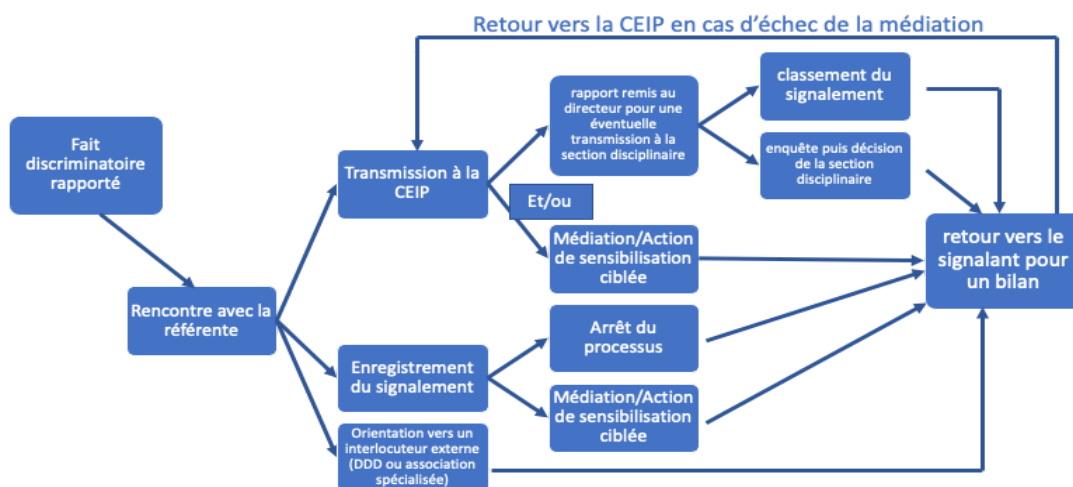
A l'issue de celle-ci, trois options sont possibles :

- La première est l'**orientation** vers un intervenant extérieur, défenseur des droits ou association spécialisée, lorsque la situation ne dépend pas de Sciences Po, par exemple pour un refus de location d'appartement ou des faits commis à l'extérieur de l'établissement
- La deuxième option est l'**enregistrement** du signalement sans enquête de la CEIP. Dans ce cas, un compte-rendu écrit de l'entretien, indiquant clairement le souhait de la personne de ne pas déclencher d'enquête sera rédigé. Dans ce cas, un compte-rendu écrit de l'entretien indiquant

clairement le refus de la personne qui signale de saisir la CEIP sera rédigé. La référente peut alors donner deux suites différentes :

- Après un dialogue avec la personne plaignante, se limiter à cet enregistrement de plainte, sur le modèle de la **main courante**.
- Entamer une **médiation** (par exemple dans le cas d'un événement qui ne serait pas accessible), qui peut s'accompagner d'un travail de prévention sur l'**environnement** de travail ou d'étude dans le secteur concerné par le signalement qui lui a été fait : sensibilisation d'un ou plusieurs enseignants; sensibilisation d'un service entier via des formations spécifiques; mise en place de campagnes d'affichage ciblées, etc.
- La troisième option est la **transmission à la CEIP**. Celle-ci entame alors un travail d'investigation contradictoire en entendant toutes les parties et en établissant les faits. La cellule d'enquête rédige ensuite un rapport remis au directeur, qui sur cette base décide ou non d'un renvoi vers la section disciplinaire. C'est cette dernière qui est habilitée à prononcer une éventuelle sanction envers les auteurs des faits. En parallèle de l'enquête, ou après les conclusions de celle-ci, la référente peut également entamer un travail de prévention sur l'**environnement** de travail ou d'étude dans le secteur concerné par le signalement.

Quelles que soient les suites données, la référente organise un **bilan** avec la personne plaignante, y compris après une décision de la section disciplinaire.



Accompagnement des victimes de discriminations

Les victimes sont accompagnées par la référente VSS, elles sont invitées, si elles le souhaitent à contacter France Victimes pour bénéficier d'une écoute. Elles peuvent également solliciter le pôle santé pour un accompagnement psychologique. Dans le cadre de la lutte contre les discriminations, la référente a également ce rôle d'accompagnement, qu'il s'agisse d'orienter vers un partenaire extérieur ou

d'accompagner au long de la procédure, qu'elle prenne la forme d'une médiation ou d'une enquête de la CIEP. L'accompagnement dure jusqu'au bilan final.

La politique de lutte contre les VSS s'appuie sur un réseau de référentes et référents sur les campus, qui sont les infirmiers et infirmières, tenus à la confidentialité. Le groupe de travail recommande la désignation des éventuels référents sur les questions de laïcité et de lutte contre les discriminations. Ce doit être des personnes de confiance vers qui les étudiants oseront se tourner. Ils et elles doivent également connaître le fonctionnement de l'institution, dans ses différentes composantes, académiques comme de la vie étudiante. Il faut laisser plusieurs options aux étudiantes et étudiants : contacter quelqu'un de proche (sur leur campus ou dans leur école) ou bien contacter la référente directement. Comme pour les VSS, toute personne de l'institution mise au courant d'un fait discriminatoire a l'obligation de le rapporter à la référente. Il faut également rappeler que les personnes référentes ne sont qu'un premier jalon du dispositif, et qu'elles doivent renvoyer pour une écoute plus approfondie vers France Victimes et/ou le pôle santé.

La multiplication des points de contact est indispensable afin de s'adapter à l'ensemble des situations. Celle-ci doit se conjuguer avec une grande clarté du dispositif, afin que les personnes sachent dans quel cas leur parole déclenchera ou pas le lancement d'une procédure, et qu'elles soient informées que tous leurs interlocuteurs ne sont pas tenus à la confidentialité, voire ont l'obligation de signaler les faits dont ils ont connaissance.

L'enjeu de "l'entre-deux"

Le traitement des situations signalées nécessite d'enquêter, d'établir les faits en respectant une enquête contradictoire. Cette enquête doit se tenir dans des délais raisonnables, aujourd'hui d'un maximum de deux mois. Si elle conclut à la nécessité d'une procédure disciplinaire, et que le directeur suit cette recommandation, il faut réunir la section disciplinaire, qui se réunit dans les meilleurs délais mais n'a pas de contrainte calendaire. Si ce délai est indispensable à la qualité de l'enquête, il apparaît parfois comme trop long aux personnes qui ont signalé les faits et qui espèrent leur arrêt immédiat.

Dans certaines situations, des mesures provisoires semblent nécessaires depuis le déplacement d'un étudiant d'un cours ou la suspension d'un membre de la communauté enseignante. Le directeur est seul habilité à suspendre un cours et à prendre des mesures disciplinaires conservatoires, toutefois, les directeurs et directrices de campus, les doyens et doyennes voire le DFR pourraient proposer ces mesures lorsqu'ils le jugent nécessaire.

Il faut souligner que la liberté académique doit absolument être préservée et que le corps enseignant doit être protégé contre d'éventuelles pressions idéologiques.

Recommandations

- Création d'un pôle réunissant les référentes VSS et discriminations, et éventuellement la mission handicap, en lien avec le pôle santé.
- Mettre en place une procédure en plusieurs niveaux :
 - Orientation vers un interlocuteur externe
 - Dialogue/médiation ne débouchant pas sur une enquête si le ou la plaignante ne le souhaite pas.
 - Enquête de la CEIP.
- Désigner des référentes et référents discriminations dans les services et les secteurs pédagogiques.

2. LA GESTION DES POLÉMIQUES

L'enjeu des discriminations est susceptible de devenir inflammable dans un contexte médiatique prompt à accuser Sciences Po de « dérives » qui limiteraient la liberté d'expression et imposeraient un modèle unique de pensée. Ces polémiques ont lieu dans un espace politique et médiatique de plus en plus polarisé, et dans un récit hostile à Sciences Po qui prend de l'ampleur depuis plusieurs années.

L'établissement de procédures claires pourra diminuer les polémiques, mais il semble également nécessaire d'anticiper la possibilité de crises médiatiques, et d'établir des modalités de réponses à ces éventuelles crises. Deux types de ressources sont aujourd'hui peu mobilisées : les travaux des chercheurs qui pourraient apporter de la profondeur d'analyse et déconstruire certaines des attaques ; des retours d'expérience permettant d'apprendre des crises passées.

En cas de polémique, la mobilisation d'une cellule de crise, dont les membres seraient toujours les mêmes, permettrait de réunir les informations, de maintenir la confidentialité dans un groupe restreint, tout en élaborant une réponse commune et institutionnelle. Cette cellule serait aussi chargée de piloter la communication interne et externe. Enfin, son existence permettrait une capitalisation sur les expériences passées, de sorte à apprendre de chacune des crises pour mieux répondre à la suivante. Dans ce cadre, un travail systématique de retour d'expérience semble indispensable.

En dehors des périodes de polémiques, les liens informels entre les membres de cette cellule, et en particulier entre la référente et la direction de la communication serait un moyen de remonter les signaux faibles, sans avoir besoin de casser la confidentialité mais en parlant des types de cas rencontrés. Cela permettrait d'anticiper ce qui pourrait devenir des crises et de préparer des réponses.

Recommandations

- Constitution d'une cellule de crise réunissant la direction de la communication, la formation, la vie étudiante, la recherche et la direction de l'engagement qui serait activée en cas de besoin.
- S'appuyer sur l'expertise académique via notamment le référent intégrité scientifique, le Conseil Scientifique ou les départements.
 - En amont, pour valider l'ensemble des cours et être sollicités dans le cas de conférences potentiellement sujettes à polémique
 - En aval, pour s'appuyer sur des arguments scientifiques en cas de contestations.
- Mettre en place un processus de retours d'expérience.
- Élaborer des documents synthétiques nourris des recherches produites à Sciences Po pouvant être utilisés lorsque des crises similaires se produisent.

ANNEXES

ANNEXE N°1: LETTRE DE MISSION ADRESSÉE À MADAME JEANNE LAZARUS

SciencesPo

Madame Jeanne Lazarus
Centre de sociologie des organisations
Campus de Sciences Po
1 Place Saint-Thomas d'Aquin
75007 Paris

Madame la Professeure, *chère Jeanne,*

Présidente du Conseil de l'Institut de 2019 jusqu'au 1er octobre 2022, au moment des deux grands chantiers menés en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et du renforcement de nos pratiques déontologiques, vous savez que ces travaux ont souligné la nécessité de compléter leurs recommandations par un travail d'approfondissement dédié à la lutte contre les discriminations.

J'ai placé ce sujet au cœur de mon début de mandat à la direction de Sciences Po. Ainsi, notre établissement s'est doté en 2022 d'une référente "Lutte contre les discriminations et Laïcité", dont la mission est de développer et mettre en œuvre la politique associée.

Dans ce contexte, je vous remercie d'avoir accepté la présidence d'un groupe de travail dédié à la lutte contre les discriminations, qui associera notamment des personnalités académiques expertes de ces enjeux, des représentants de nos étudiantes et étudiants, et de nos personnels. Ce groupe de travail inscrira ses travaux dans le cadre des discriminations définies par la législation actuellement applicable en France.

Il aura pour mission de dresser un état des lieux détaillé et de formuler toutes les recommandations utiles en matière de prévention et de lutte contre discriminations, en s'inspirant notamment des meilleures pratiques émanant d'autres établissements d'enseignement supérieur et de recherche, en France comme à l'international. Il lui appartiendra également de proposer la mise en place d'un dispositif de signalement et de traitement des discriminations qui surviendraient au sein de notre établissement.

Afin que les recommandations de votre groupe de travail puissent être mises en œuvre le plus rapidement possible, ses travaux devront s'inscrire dans le cadre des statuts actuels de l'IEP de Paris et de la FNSP. Pour chacune de ses propositions, Les travaux du groupe veilleront à préciser le calendrier ainsi que les modalités juridiques et opérationnelles de mise en œuvre.

Le groupe de travail pourra procéder à toutes les réunions et auditions nécessaires et aura la possibilité de s'appuyer, en tant que de besoin, sur l'ensemble des services de Sciences Po. Madame Fanny Adda, chargée de mission "référénte Lutte contre les discriminations et laïcité", assumera la fonction de rapporteure des travaux du groupe que vous allez présider.

Les recommandations de votre groupe sont attendues pour la fin du mois de janvier 2022 et seront présentées à nos instances en février 2023.

Au nom de notre établissement, je vous remercie vivement de votre engagement et vous prie d'agréer, Madame la Professeure, l'assurance de mon sincère dévouement.

Mathias Vicherrat
DIRECTEUR
ADMINISTRATEUR DE LA FNSP
27, rue Saint-Guillaume - 75337 Paris cedex 07
T. +33 (0)1 45 49 50 50 - sciencespo.fr


Mathias Vicherrat

ANNEXE N°2: COMPOSITION DU GROUPE

- **Fanny ADDA**, Référente Lutte contre les discriminations et laïcité, rapporteure
- **Karine AURELIA**, Directrice déléguée à l'égalité des chances
- **Francesca CABIDDU**, Directrice de l'accueil et de l'accompagnement
- **Christine DAOULAS**, Responsable de la mission handicap
- **Myriam DUBOIS-MONKACHI**, Directrice de la Scolarité et de la réussite étudiante
- **Pascale EISENBERGER**, Professeure agrégée d'anglais, élue représentante des enseignants vacataires au Conseil de l'Institut
- **Léo FERRAND**, Étudiant, représentant de l'UNEF
- **Loïs FAY-KOCAOGLU**, Étudiante, représentante de Solidaires
- **Victor GASPARD**²³, Étudiant, représentant de UNI-MET
- **Léonard GOURINAT**, Directeur des affaires juridiques, des achats et des marchés
- **Christelle HOTEIT**, Chargée de mission (ICI), élue salariée représentante de la CFDT
- **Déborah IGLESIAS**, Juriste en droit social
- **Arnaud JULLIAN**, Secrétaire général
- **Florence LAQUEUILLE**, Juriste en droit public, Chargée de mission auprès de la CEIP et de la Commission de déontologie
- **Cécile LAVIER**, Doctorante (CSO), représentante de la communauté doctorante
- **Jeanne LAZARUS**, Présidente du Groupe de travail, Directrice de recherche CNRS au CSO
- **Mark MALONEY**, Directeur exécutif de PSIA
- **Marie MERCAT-BRUNS**, Professeure affiliée à l'école de droit
- **Daniel SABBAGH**, Directeur de recherche (Centre de Recherches Internationales)
- **Malika SADAoui**, Chargée de la communication et du web, élue salariée représentante de la CFTC
- **Réjane SENAC**, Directrice de recherche CNRS (CEVIPOF)
- **Julie SEVEGRAND**, Responsable Recrutement et Gestion des Carrières (DRH)
- **Anthony SYLVANISE**, Assistant spécialisé, élu salarié Représentant de FO - Autonomes
- **Sébastien THUBERT**, Directeur de la vie de campus et de l'engagement
- **Yasmina TOUAIBIA**, Directrice Campus de Menton
- **Manon VINCENT**, Étudiante, représentante de NOVA
- **Ali-Fayçal ZEROUATI**²⁴, Référent environnement de travail et campus, élu salarié représentant de la CFTC

²³ Participation jusqu'au 30/11/2022

²⁴ Participation à partir du 31/01/2023

ANNEXE N°3: LISTE DES AUDITIONS

Le collège universitaire (direction)

Stéphanie BALME, doyenne du collège universitaire et Quitterie GADRET, directrice exécutive ainsi que les directions de chaque campus: Michaël HAUCHECORNE (Le Havre), Lukas MACEK (Dijon), Pascale LECLERCQ (Poitiers), François LAVAL et Elsa GRIMBERG (Nancy), Crystal CORDELL PARIS et Catherine DROSZEWSKI (Reims), Anne-Célia FEUTRIE (Paris), Yasmina TOUAIBIA (Menton).

Les écoles (doyens et doyennes / direction exécutive)

Tommaso VITALE et Ilaria MILAZZO (école urbaine), Florent BONAVENTURE (école du Management et de l'impact), Philippe MARTIN et Anne-Solenne DE ROUX (école des affaires publiques), Marie MAWAD et Alice ANTHEAUME (école de journalisme), Arancha GONZÁLES et Mark MALONEY (école d'affaires internationales), Sébastien PIMONT et Julie BABIN D'AMONVILLE (école de droit), Pierre FRANÇOIS et Imola STREHO (école de la recherche).

L'administration

Cellule d'enquête interne préalable: Catherine FISCHER HIRTZ, magistrate et présidente de la CEIP et Florence LAQUEILLE, chargée de mission CEIP

Commission de déontologie: Patrick Matet, président

Conseil scientifique: Nicolas Delalande, président

Département des langues: Alexandra DANET, coordinatrice

Direction de la communication: Emilie PRADE, Directrice

Direction de la formation et de la recherche: Sergei GURIEV, directeur

Direction de la vie étudiante: Sébastien THUBERT, directeur

Direction des affaires internationales: Vanessa SCHERRER, Directrice

Direction des ressources humaines: Karen MAUGER, Directrice

Intégrité scientifique: Alain CHENU, référent et Marie SCOT, chargée de mission

Mission handicap: Christine Daoulas, responsable

Pôle égalité des chances: Karine AURELIA, déléguée et Margarete STURM FOUCAULT, chargée de mission

Pôle santé: Olivier TARRAGANO, médecin psychiatre et Chrystelle WELTER, infirmière psychologue clinicienne

Programme Mastercard: Chloé SAUTTER, responsable

Référente égalité violences sexistes et sexuelles: Solen LALLEMENT

Référente LCD et laïcité: Fanny ADDA

Sciences Po carrières: Anne LESEGRETAIN, directrice

Section disciplinaire à l'égard des étudiants: Fabrice MELLERAY, président

Enseignant: François Heilbronn

Les syndicats salariés et étudiants

CFDT: Christelle HOTEIT et Alexandre MARIANI

CFTC: Ali-Fayçal ZEROUATI, Nicolas CHAUSSIN, Malika SADAoui, Céline BUON, Olivier RONDEAU

Collectif des Doctorants: Nathan RIVET, Carla MARAND

Collectif des enseignants vacataires: Nouri RUPERT, Jean-Baptiste CLAIS, Daniel MOUCHARD, Adrien LEHMAN, Pascale EISENBERGER

FO: Jérôme MICHEL, Diego ANTOLINOS BASSO, Flora CHANVRIL

NOVA: Manon VINCENT et Ariane FERRAND

SOLIDAIRES: Loïs FAY-KOCAOGLU

UNEF: LEO FERRAND

UNI: Victor GASPARD

Les associations étudiantes ou représentants

Association sportive: Juliette ROBICHON

Bureau des Elèves: Madeleine ISELIN, Chloé MOYNATON

Club Chine: Thomas MASSIP

Etudiante: Noa lou BRAWERMANN

Feminist Union: Manon SAAB

G.A.R.C.E.S: J.CARRIAT et Morgane RAZAUT

Handi'Versité: Aliya HIRJI, Victoire MAZAURIC

PSIA Student Association: Genevieve SCANLAN, Clara LORTHOLARY, Markus BENCSITS, Mary KNOWLES Nour FEGHALI, Reem AL-AMERI, Ricarda SEITZ, Stéphanie ALBIERO, Virgile MONTAMBAUX, Yana GHAZI

SOS Racisme: Dounia ADDAD

UEFJ: Simon ATTIAS, Kévin COHEN

Auditions externes à Sciences Po:

Université Aix-Marseille: Amélie Samba, responsable du service pour le respect et l'égalité

France Victimes: Constance Rivals, écoutante Référente Conventions & Géraldine Bouhedja, cheffe de service

Défenseur des droits: Valérie Fontaine, Responsable des relations avec les partenaires

Ancien diplômé: Jordane EUSTACHE

ANNEXE N°4 : LETTRE DE LA MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE AUX PRÉSIDENTS D'UNIVERSITÉS, DIRECTEURS ET CHEFS D'ÉTABLISSEMENT SUPÉRIEUR POUR FAVORISER L'INCLUSION DES PERSONNES TRANSGENRES, 2019



MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR,
DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION



La Ministre

La Conférence des Présidents d'université

La Conférence des Grandes écoles

La Conférence des Directeurs des écoles françaises d'ingénieurs

Paris, le 17 AVR. 2019

À Mesdames et Messieurs les Présidents
d'université

Mesdames et Messieurs les Directeurs et
Chefs d'établissement d'enseignement
supérieur

**Objet : Recommandations pour favoriser l'inclusion des personnes transgenres dans la
vie étudiante et dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche**

Mesdames, Messieurs,

Dans le cadre du « Plan de Mobilisation contre la haine et les discriminations anti-LGBT » porté par la Délégation interministérielle de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et la haine anti-LGBT (DILCRAH), le ministère a procédé à une large consultation des associations engagées pour les droits des personnes transgenres. Ces échanges ont permis de recenser les obstacles au bon déroulement de la vie étudiante et professionnelle de ces personnes et les pistes qui permettraient d'améliorer leur qualité de vie et de favoriser leur bien-être.

La principale difficulté soulignée par l'ensemble des associations consultées, et relayée par les établissements, concerne la question du prénom d'usage. Différentes démarches administratives conduisent effectivement les étudiantes et étudiants, ou personnels, à devoir expliquer que leur identité de genre ne correspond pas à ce qui est indiqué sur leur carte nationale d'identité.

Ainsi, des démarches aussi simples et quotidiennes que la présentation de la carte d'étudiant, l'inscription à un séminaire ou le passage d'examens oraux sont autant de situations qui peuvent générer du mal-être pour les personnes concernées et être à l'origine de discriminations, voire de violences.

De nombreux établissements d'enseignement supérieur et de recherche permettent d'ores et déjà aux étudiantes, étudiants et personnels transgenres d'utiliser leur prénom d'usage sur les documents relatifs à la vie de l'établissement. Ces mesures garantissent, conformément aux articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et 9 du Code civil, le respect de la vie privée des étudiantes, étudiants et personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Dans cette optique, et en lien avec la politique gouvernementale de prévention des violences sexistes et sexuelles et de lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT, le ministère invite l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur et de recherche à **faciliter l'utilisation du prénom d'usage sur les documents et pièces internes à l'établissement pour les personnes transgenres, tout au long de leur scolarité ou de leur carrière professionnelle.**

Pour ce faire, le ministère, en collaboration avec l'AMUE et l'association COCKTAIL, permettra, dès la rentrée 2019, l'inscription sous le prénom d'usage dans les logiciels respectifs APOGÉE – Application pour l'Organisation et la Gestion des Enseignements et des Etudiants – et SVE/Scolarix – Scolarité et Vie Etudiante.

En outre, à la demande des intéressés, les mentions « Madame/Monsieur », qui ne sont pas constitutives de l'état civil de la personne, pourront être supprimées des correspondances, formulaires et documents internes aux établissements. Ces mêmes mentions, qui figurent aujourd'hui dans les modèles de diplômes annexés à la circulaire n° 2015-0012 du 24 mars 2015 relative aux modalités d'élaboration et de délivrance des diplômes nationaux et de certains diplômes d'État délivrés par les établissements d'enseignement supérieur relevant du ministère de l'Education nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche, pourront également être supprimées des diplômes délivrés par les établissements à la demande des intéressés.

Les établissements sont également invités à informer les personnes souhaitant utiliser leur prénom d'usage de l'assouplissement récent des conditions de modification à l'état-civil des mentions relatives au prénom¹. Il reviendra aux établissements de leur préciser les démarches à effectuer auprès de l'officier d'état civil pour obtenir cette modification.

Enfin, comme l'énonce la circulaire n° 2015-0012 du 24 mars 2015 (point 14) déjà mentionnée, les établissements, saisis d'une demande en ce sens, devront rééditer les diplômes délivrés avec l'ancien prénom de l'étudiante ou de l'étudiant une fois que le changement de prénom aura été inscrit à l'état-civil.

¹ Par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^e siècle, cf. annexe.

Au vu de notre attachement commun aux principes d'égalité et de non-discrimination portés par l'enseignement supérieur et la recherche, et des enjeux de rayonnement international qui s'y attachent, nous vous remercions de votre engagement à nos côtés dans la mise en œuvre de cette politique garante de l'égalité de traitement réelle pour toutes et pour tous.



Frédérique VIDAL

Ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche et de l'Innovation

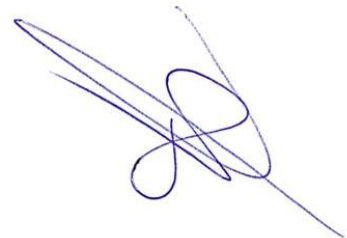
Gilles ROUSSEL
Président de la
Conférence des Présidents
d'Université



Anne-Lucie WACK
Présidente de la
Conférence des Grandes
Écoles



Jacques FAYOLLE
Président de la
Conférence des Directeurs des
Ecoles Françaises d'Ingénieurs



copie : Mesdames et Messieurs les Recteurs d'académie

ANNEXE 1 – Documents concernés par l'utilisation du prénom d'usage

1. Liste non exhaustive des documents qui peuvent mentionner le prénom d'usage sans modification préalable de la mention du prénom à l'état civil de la personne concernée :
 - Carte d'étudiante ou d'étudiant ;
 - Carte de bibliothèque ;
 - Pour les élections : liste électorale, liste d'émargement et listes de candidats ;
 - Affichage des résultats d'examen ;
 - Liste d'inscrits, d'appels et d'émargement (séminaire, passage d'examens, etc.) ;
 - Adresse de messagerie étudiante.

2. Liste non exhaustive des documents qui ne peuvent pas être modifiés pour mentionner le prénom d'usage sans modification préalable de la mention du prénom à l'état civil de la personne concernée :
 - Diplôme ;
 - Contrats doctoraux et contrats de travail ;
 - Relevé de notes individuel (hors listes d'affichage des résultats d'examen) ;
 - Attestation de réussite ;
 - Certificat de scolarité.

En cas de difficulté à déterminer si un document peut comporter un prénom d'usage, l'établissement est invité à contacter le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation : elise.brunel@recherche.gouv.fr

ANNEXE 2 – Extrait du Code civil, suite aux modifications apportées par la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice

« Art. 60.- Toute personne peut demander à l'officier de l'état civil à changer de prénom. La demande est remise à l'officier de l'état civil du lieu de résidence ou du lieu où l'acte de naissance a été dressé. S'il s'agit d'un mineur ou d'un majeur en tutelle, la demande est remise par son représentant légal. L'adjonction, la suppression ou la modification de l'ordre des prénoms peut également être demandée.

Si l'enfant est âgé de plus de treize ans, son consentement personnel est requis.

La décision de changement de prénom est inscrite sur le registre de l'état civil.

S'il estime que la demande ne revêt pas un intérêt légitime, en particulier lorsqu'elle est contraire à l'intérêt de l'enfant ou aux droits des tiers à voir protéger leur nom de famille, l'officier de l'état civil saisit sans délai le procureur de la République. Il en informe le demandeur. Si le procureur de la République s'oppose à ce changement, le demandeur, ou son représentant légal, peut alors saisir le juge aux affaires familiales. »

« Art. 61-5.- Toute personne majeure ou mineure émancipée qui démontre par une réunion suffisante de faits que la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil ne correspond pas à celui dans lequel elle se présente et dans lequel elle est connue peut en obtenir la modification.

Les principaux de ces faits, dont la preuve peut être rapportée par tous moyens, peuvent être :
 1° Qu'elle se présente publiquement comme appartenant au sexe revendiqué ;
 2° Qu'elle est connue sous le sexe revendiqué de son entourage familial, amical ou professionnel ;
 3° Qu'elle a obtenu le changement de son prénom afin qu'il corresponde au sexe revendiqué ; »

« Art. 61-6.- La demande est présentée devant le tribunal de grande instance. Le demandeur fait état de son consentement libre et éclairé à la modification de la mention relative à son sexe dans les actes de l'état civil et produit tous éléments de preuve au soutien de sa demande.

Le fait de ne pas avoir subi des traitements médicaux, une opération chirurgicale ou une stérilisation ne peut motiver le refus de faire droit à la demande. Le tribunal constate que le demandeur satisfait aux conditions fixées à l'article 61-5 et ordonne la modification de la mention relative au sexe ainsi que, le cas échéant, des prénoms, dans les actes de l'état civil. »

« Art. 61-7.- Mention de la décision de modification du sexe et, le cas échéant, des prénoms est portée en marge de l'acte de naissance de l'intéressé, à la requête du procureur de la République, dans les quinze jours suivant la date à laquelle cette décision est passée en force de chose jugée. Par dérogation à l'article 61-4, les modifications de prénoms corrélatives à une décision de modification de sexe ne sont portées en marge des actes de l'état civil des conjoints et enfants qu'avec le consentement des intéressés ou de leurs représentants légaux. Les articles 100 et 101 sont applicables aux modifications de sexe.

« Art. 61-8.- La modification de la mention du sexe dans les actes de l'état civil est sans effet sur les obligations contractées à l'égard de tiers ni sur les filiations établies avant cette modification. »

ANNEXE N°5: BROCHURE DU SERVICE POUR LE RESPECT ET L'ÉGALITÉ DE L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

Victimes ou témoins d'agissement de violences sexistes et/ou sexuelles, de harcèlements, de discriminations ?

Contactez-nous pour prendre rendez-vous soit:

✉ respect-egalite@univ-amu.fr

☎ 04 13 550 550

💬 <https://url.univ-amu.fr/respect-egalite>

RESPECT
DE
L'ANONYMAT

Les violences sexistes et sexuelles

De quoi parlons-nous ?

- Propos sexistes
- Humiliation
- Bizutage
- Chantage
- Insultes
- Menaces
- Outrage sexiste
- Revenge porn
- Exhibitionnisme
- Agression sexuelle
- Mutilation sexuelle
- Séquestration
- Inceste
- Prostitution
- Viol
- Viol conjugal...

Les discriminations

De quoi parlons-nous ?

- Sexisme
- Racisme
- Antisémitisme
- Islamophobie
- LGBTphobie
- Âgisme
- Xénophobie
- et de tous les autres motifs de discriminations (état de santé, apparence physique, handicap, religion, opinions politiques...)

Les harcèlements

De quoi parlons-nous ?

- Harcèlement moral
- Harcèlement sexuel
- Harcèlement téléphonique
- Cyberharcèlement...

Chaque année en France

94 000 femmes sont victimes de viol ou tentative de viol¹

1,2 million de personnes seraient victimes d'au moins une atteinte à caractère raciste, antisémite ou xénophobe (injures, menaces, violences, discriminations)²

¹ - Rapport d'enquête « Cadre de vie et sécurité » 2019 - Insee - ONDR - SSMS

² - RAPPORT 2020 de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme SUR LA LUTTE CONTRE LE RACISME, L'ANTISÉMITISME ET LA XÉNOPHOBIE



LE SERVICE RESPECT ET ÉGALITÉ

Prévenir et lutter contre
les situations de violences sexistes
et/ou sexuelles, de harcèlements,
de discriminations



PRÉVENIR - ACCOMPAGNER - AGIR

Suivez-nous sur     univ-amu.fr

À QUI S'ADRESSE NOTRE SERVICE ?

Étudiantes, étudiants, personnels d'AMU,
victime ou témoin de violences sexistes
et/ou sexuelles, de harcèlements, de discriminations
sur le campus universitaire et/ou en dehors.

L'ÉQUIPE

3 professionnelles qualifiées dans les domaines
juridique, social, et psychologique
Une équipe à temps plein, bilingue et mobile.

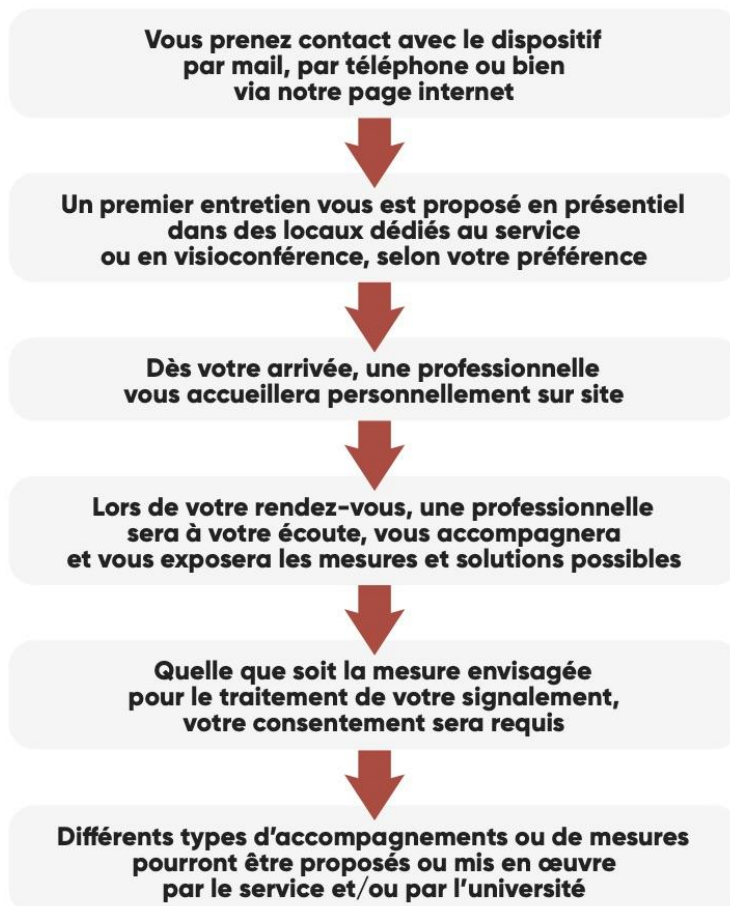
NOS MISSIONS



Un service indépendant et autonome

Un lieu où des professionnelles vous reçoivent en toute confidentialité.

QUELLES SONT LES ÉTAPES DE LA SAISINE?



✉ **respect-egalite@univ-amu.fr**

☎ **04 13 550 550**

💬 **<https://url.univ-amu.fr/respect-egalite>**



ANNEXE N°6: QUESTIONNAIRE POUR RECUEIL DE CONTRIBUTIONS LIBRES SUR LA QUESTION DES DISCRIMINATIONS À SCIENCES Po ENVOYÉ LE 23/11/2022

- Vous exprimez-vous ici en tant que groupe de personnes ou contributrice ou contributeur individuel ?
- Etes-vous: Étudiante, étudiant ou enseignante, enseignant ou personnel salarié ou autre?
- A vos yeux, Sciences Po est-elle une université inclusive, indépendamment des différences de chacune et chacun (de genre, d'origine, d'opinion politique, de santé, d'orientation sexuelle, de situation économique, de nationalité, de religion, etc.) ?
- Pouvez-vous développer ?
- Quelles mesures estimez-vous souhaitables que Sciences Po prenne ?
- Si vous le souhaitez, laissez-nous vos coordonnées (nom, prénom, email)

