

<p style="text-align: center;">Compte rendu Conseil scientifique - Formation plénière Mardi 27 juin 2023, 14h - 15h</p>
--

Présents :

Didier Demazière, Eberhard Kienle, Florence Faucher, Réjane Sénac, Mirna Safi, Guillaume Tusseau, Helena Alviar, Séverine Dusollier, Jeanne Commault, Janie Pélabay, Angela Greulich, Audrey Chamboredon, Lucas Puygrenier, Nicolas Ghio, Alain Dieckhoff, Isabelle Méjean, Sylvain Parasie, Fabrice Melleray, Pierre François, Roberto Galbiati, Nicolas Sauger, Sophie Dubuisson-Quellier, Anne-Solenne de Roux

Absents ou excusés :

Thierry Mayer, Sabine Dullin, Laura Morales, Emmanuelle Loyer, Paul-André Rosental, Mathieu Fulla, Mathias Vicherat

Assistent à la réunion :

Fanny Adda, Direction de l'Engagement
Bénédicte Barbé, DS
Jeanne Lazarus, CSO
Kate Vivian, Direction de l'Engagement

En préambule, Didier Demazière passe la parole à Bénédicte Barbé afin qu'elle liste les procurations. Bénédicte Barbe indique que Sophie Dubuisson-Quellier a la procuration de Paul-André Rosental, Florence Faucher a la procuration de Laura Morales et d'Emmanuelle Loyer, Réjane Sénac a la procuration de Sabine Dullin, Helena Alviar a la procuration de Séverine Dusollier, Roberto Galbiati a la procuration de Thierry Mayer, Mirna Safi a deux procurations, et Jeanne Commault a la procuration de Janie Pélabay et de Mathieu Fulla. Didier Demazière souligne que ce bilan des procurations était important compte tenu du premier point de l'ordre du jour de ce Conseil scientifique : l'élection pour la présidence du Conseil scientifique.

1 / Élection à la présidence du Conseil scientifique

Didier Demazière rappelle que le 19 avril 2023, Nicolas Delalande a démissionné de la présidence du Conseil scientifique ainsi que de son siège d'élu ; afin d'assurer la continuité des missions du Conseil scientifique, le directeur de la formation et de la

recherche, Sergei Guriev, a nommé le 9 mai un président du CS par intérim, Eberhard Kienle, dans l'attente d'une séance plénière où pourrait se faire l'élection. Cette séance plénière a été fixée au 27 juin. Entre le 24 mai et le 13 juin, les titulaires élus de rang A avaient la possibilité d'envoyer leur candidature pour la présidence. Une candidature a été reçue : celle d'Eberhard Kienle. Le 15 juin, Sergei Guriev a nommé Didier Demazière président par intérim du Conseil scientifique, car il était le doyen d'âge des élus non-candidats à la présidence. Le 16 juin, les membres du Conseil scientifique ont reçu la convocation pour cette séance, ainsi que le texte à l'appui de la candidature d'Eberhard Kienle. Le président du CS sera élu pour la durée du mandat en cours — à l'automne 2024, le Conseil scientifique sera renouvelé.

Didier Demazière propose ensuite de passer la parole à Eberhard Kienle pour qu'il présente sa candidature, puis de prendre un moment de questions-réponses s'il y a lieu, et enfin de procéder au vote.

Eberhard Kienle remercie Didier Demazière, ainsi que toutes les personnes qui assistent à cette réunion pour l'élection d'un président du Conseil scientifique. Eberhard Kienle indique que, lorsqu'il s'est présenté pour la première fois comme candidat à la présidence de ce Conseil scientifique, il ne pensait pas qu'il se représenterait l'année d'après. Eberhard Kienle indique qu'après réflexion, il a choisi de se présenter de nouveau comme candidat pour terminer le mandat du CS jusqu'à la rentrée 2024, dans un sens de continuité de projet. Il indique que sa candidature s'inspire de celle des précédents mandants, qui correspondent à ses propres idées du fonctionnement du Conseil scientifique, les défis et les enjeux du CS étant restés les mêmes. Il s'agit toujours de donner voix et poids à ceux qui siègent et aux communautés représentées dans ce Conseil. Eberhard Kienle explique qu'un président de Conseil scientifique est surtout là pour son impartialité et pour faire en sorte que tous les membres du CS dans toute leur diversité (disciplinaire, de rang, de statut, doctorants, enseignants-chercheurs, etc.) puissent s'exprimer — y compris et surtout les points de vue minoritaires. Eberhard Kienle estime qu'il est très important que le Conseil scientifique ait des débats, délibère, que tous les points de vue soient exprimés et qu'un avis puisse être formé sur la base de l'ensemble de ces points de vue. Eberhard Kienle répète donc que le rôle du président est d'être impartial, de donner voix à tout le monde, et ajoute qu'il s'agit aussi d'inviter tout le monde à se manifester, non seulement pendant le débat, mais aussi par la voie de demandes faites au président ou au directeur de la formation et de la recherche, les deux gérant ensemble l'agenda du CS, de mettre des points précis à l'ordre du jour.

Eberhard Kienle aborde ensuite le programme, qui se décline en quatre points. Premièrement, le B.A.-BA du Conseil scientifique est évidemment de s'occuper de tout ce qui concerne les carrières des chercheurs et universitaires en poste, ainsi que des futurs arrivants. Le Conseil scientifique leur doit évidemment un examen impartial et minutieux de leurs dossiers — c'est bien sûr dans leur intérêt, mais aussi dans l'intérêt de Sciences Po : il n'y a pas d'excellence sans examen approfondi et avisé des demandes de recrutements, des fiches de postes, etc. Il ajoute que lors de débats récents, on a pu voir que les critères du CS ne sont pas nécessairement clairs. Ces critères doivent être affinés, en fonction d'un projet scientifique qui est celui de Sciences Po, qui lui-même doit être débattu, et qui dépend aussi évidemment des

conditions dans lesquelles le Conseil travaille. Eberhard Kienle indique que ce point englobe donc toutes ces questions qui sont les libertés académiques, les discriminations, etc. Il explique que le Conseil scientifique doit réserver du temps pour les questions comme la redéfinition des critères, et plus généralement la politique scientifique et les conditions dans lesquelles chacun travaille et exerce son métier. Eberhard Kienle précise que l'intention n'est pas de se supplanter à la direction de la formation et de la recherche ou à la direction de l'établissement ni aux autres Conseils, mais de faire entendre la voix d'un Conseil qui représente la majeure partie de la recherche scientifique de Sciences Po, ce que le règlement intérieur et les statuts de l'IEP précisent très clairement. Eberhard Kienle souhaite donc établir un équilibre juste et utile entre les questions pratiques et les questions plus vastes sur lesquelles le CS peut légitimement s'exprimer.

Didier Demazière remercie Eberhard Kienle. Il s'enquiert d'éventuelles questions de la part des membres du Conseil scientifique. En l'absence de demandes d'intervention, il propose de procéder au vote, en l'absence du candidat.

Les membres du Conseil scientifique élisent à l'unanimité des membres présents Eberhard Kienle Président du Conseil scientifique.

Didier Demazière indique que son intérim se termine, et il laisse donc sa place à Eberhard Kienle.

Eberhard Kienle remercie Didier Demazière pour avoir présidé la première partie de cette formation plénière. Il remercie également l'ensemble des membres pour leur confiance.

2 / Présentation du rapport sur les discriminations

Jeanne Lazarus précise que ce rapport est le fruit d'un travail mené entre octobre 2022 et janvier 2023, avec un groupe de travail comptant 26 membres. 90 personnes ont été auditionnées. Le rapport, remis au directeur au mois de février 2023, comporte deux dimensions : la première est un état des lieux, et la seconde liste les recommandations.

Jeanne Lazarus indique que le premier point de l'état des lieux montre que la parole sur le sujet est difficile à faire émerger, en particulier pour un certain nombre de discriminations. Une liste de 25 critères a été établie ; sur les critères liés aux enjeux raciaux, le groupe de travail a rencontré des difficultés à ce que des situations soient rapportées — à la fois lors des rencontres avec les doyens des écoles, les directeurs et directrices des campus, la plupart indiquant que c'était un sujet qui leur était très rarement présenté. De la même façon, les associations rencontrées ont estimé le sujet peu présent. Mais le groupe de travail disposait d'autres indices (conversations informelles ou signalements remontés directement à Fanny Adda), indiquant l'existence de problèmes. Jeanne Lazarus indique que des questions sur les discriminations ont été ajoutées dans le baromètre étudiant, ce qui a permis de confirmer l'existence d'une question sur les discriminations à Sciences Po.

Jeanne Lazarus explique que les différents thèmes discriminatoires rencontrés touchent à de multiples critères : le handicap, le racisme, l'antisémitisme, le sexisme, la LGBTphobie, les discriminations politiques, les discriminations en raison de l'appartenance sociale. Jeanne Lazarus indique que dans le rapport, ces différents sujets sont traités séparément, puisqu'ils ne posent pas les mêmes questions, ne touchent pas les mêmes personnes, et les réponses à apporter ne sont pas nécessairement les mêmes. Jeanne Lazarus explique qu'ont aussi été repérés des moments à risques, que sont les compétitions sportives, les événements organisés par les associations étudiantes ou encore les stages. Jeanne Lazarus indique par ailleurs que les réseaux sociaux sont aussi identifiés comme étant un lieu de problèmes. Jeanne Lazarus précise qu'il y a des discriminations directes et des discriminations indirectes, qu'elles peuvent être volontaires ou involontaires. Elle indique que souvent, les associations étudiantes ne tiennent pas compte par exemple de la question de l'accessibilité, ou de la question de la traduction de leurs événements en anglais pour les étudiants qui ne parlent pas français. Il y a en outre des enjeux de déroulement de carrière, qui concernent à la fois les enseignants et les personnels administratifs. Mais Jeanne Lazarus précise que le groupe de travail n'a pas investigué cet aspect en profondeur. Jeanne Lazarus souligne en outre qu'un point a été beaucoup creusé, celui de l'internationalisation de l'institution. Selon que Sciences Po est une université française qui reçoit des collègues étrangers ou une institution internationale, les implications sont différentes, notamment en termes de bilinguisme. Jeanne Lazarus précise que le rapport prône ce bilinguisme, ce qui implique un soutien de l'institution pour que les non-francophones apprennent le français et que les francophones maîtrisent l'anglais.

Jeanne Lazarus évoque ensuite les recommandations proposées dans le rapport. Tout d'abord, le rapport recommande un engagement clair de l'institution, en permettant aux personnes concernées d'être entendues et en confiance. Il est en outre proposé de créer une cellule de crise pour que l'institution puisse répondre de manière pertinente quand un enseignement fait l'objet d'une attaque sur une question liée à un problème de discrimination. Jeanne Lazarus indique enfin que le rapport propose de visibiliser les recherches et les enseignements faits sur ces thèmes, en créant un pôle, sur le modèle de PRESAGE par exemple. Jeanne Lazarus explique que le dispositif qui proposé ressemble beaucoup au dispositif VSS. Quand un fait est rapporté, il y aurait d'abord une rencontre avec la référente. La nouveauté par rapport aux VSS réside dans l'introduction de la possibilité de simplement enregistrer le signalement, et que la référente n'ait pas l'obligation de le transmettre à la CEIP, comme c'est le cas aujourd'hui pour les VSS. En effet, dans un certain nombre de cas, les personnes veulent raconter ce qu'il leur est arrivé, mais n'ont pas envie de se lancer dans un processus juridique. Jeanne Lazarus explique que ce serait donc comme une sorte de main courante : le signalement est enregistré, la personne peut ensuite choisir d'arrêter le processus, ou de faire une action de médiation ou de sensibilisation qui ne soit pas immédiatement une action juridique, ou elle peut choisir de transmettre le signalement à la CEIP si elle estime que le bilan n'est pas bon. Jeanne Lazarus ajoute qu'à chaque étape, un enregistrement sera fait, et une signature très claire de la personne qui rapporte le fait pour bien préciser qu'elle est d'accord avec ce qui est entrepris. Cette intermédiation est proposée parce que dans un très grand nombre de

cas, les faits discriminatoires peuvent se régler avec une discussion. Jeanne Lazarus donne l'exemple d'étudiants qui organisent une fête, mais ne la rendent pas accessible pour des étudiants en situation de handicap, et souligne que ça n'aurait aucun sens de transmettre ce cas à la CEIP. Elle explique qu'il faut donc pouvoir, dans le dispositif, introduire ce processus de médiation.

3 / Présentation du plan d'actions de lutte contre les discriminations

Kate Vivian explique que le contexte dans lequel s'inscrit ce travail est dans la lignée de ce qui a été produit par Jeanne Lazarus, Fanny Adda et le groupe de travail qui a œuvré pendant plusieurs mois. La direction de l'engagement s'est emparée du sujet autour d'un comité de pilotage au niveau COMEX. Kate Vivian remercie le groupe de travail d'avoir produit cette matière initiale, qui a permis ensuite cette déclinaison en plan d'action.

Le plan d'action comporte 39 actions, réparties à travers 10 objectifs. Kate Vivian indique que deux grands principes ont guidé les travaux. Premièrement, la volonté de rendre visibles, tangibles et partagées un certain nombre de valeurs, qui existent déjà dans l'institution ; le deuxième principe est celui de l'humilité. Le travail s'inscrit dans une dynamique nationale, avec des éléments qui avancent de manière dynamique, comme l'enquête ACADISCRIS, l'Observatoire national des discriminations et de l'égalité, mais Kate Vivian précise qu'à Sciences Po, le travail part d'une page blanche en matière de plan d'action concret sur ces sujets. Ce plan se déploie sur trois années, jusqu'en 2026, et chaque année un bilan de l'impact des actions mises en place sera fait dans les différents Conseils. Kate Vivian indique que l'approche est transversale, que le sujet concerne toutes les communautés, et s'appuie sur les 25 critères de discriminations prohibés par la loi.

Kate Vivian explique que le plan d'action a été construit autour de quatre piliers, auxquels répondent les différentes actions. Le premier pilier concerne la volonté de structurer, formaliser, affirmer, rendre visible cette politique, faire savoir les engagements de l'institution en la matière — il s'agit de la solidité du socle sur lequel tout est basé. Le deuxième pilier est celui de l'acculturation et de la sensibilisation, avec des modules de formation et de sensibilisation qui seront proposés à toutes les communautés, mais également de prévention, en travaillant sur toutes les conditions qui peuvent permettre d'éviter au maximum des situations. Le troisième pilier concerne le dispositif de signalement et de traitement des faits potentiellement à caractère discriminatoire, qui comme Jeanne Lazarus l'a indiqué s'appuie sur le dispositif VSS, avec ses propres spécificités. Il faut également le rendre visible et permettre à Fanny Adda de faire tout son travail d'accompagnement en tant que référente. Le dernier pilier est plus diffus dans le temps, et repose sur un travail collectif, s'agissant de déterminer comment Sciences Po continue à contribuer de manière très active à l'enseignement et la recherche en la matière.

Kate Vivian passe la parole à Fanny Adda pour présenter les actions prioritaires pour l'année à venir.

Fanny Adda indique que la première année de mise en œuvre se concentrera sur des actions de visibilité de l'engagement : montrer que l'institution est mobilisée, que c'est un endroit où on peut parler de ces problèmes, et qu'elle souhaite lutter activement contre toute discrimination. Cela suppose un travail notamment de publication sur internet, et de production d'un texte qui présente la politique EDI (égalité-diversité-inclusion), c'est-à-dire la politique de lutte contre les discriminations. Fanny Adda souligne par ailleurs une volonté de démultiplier les forces au sein de l'institution, en créant notamment un réseau de correspondants EDI à travers la communauté étudiante, mais aussi la communauté salariée, et parmi les enseignants. Elle indique en outre qu'un plan handicap à part entière sera établi. Fanny Adda souligne en outre que la question du signalement et du traitement est extrêmement importante. Un focus sera donc fait sur la formalisation et l'information, pour faire savoir qu'il existe bien un dispositif lorsqu'on est confronté à une situation de discrimination. Fanny Adda explique que l'une des difficultés du sujet est la question du recours, qui est très faible. Elle cite par exemple une enquête très connue, Trajectoires et origines, qui porte sur les discriminations à l'origine, qui dit que 7 % des personnes qui s'estiment discriminées se manifestent et se renseignent, et 2 % entament une procédure ou sont en tout cas accompagnées sur le sujet. Fanny Adda indique que la question du recours étant un problème assez saillant, il est essentiel d'axer les actions sur la visibilité et la réactivité de ce dispositif. En outre, France Victimes pourra être un recours possible pour avoir une ligne d'écoute et éventuellement être redirigé vers d'autres personnes. Par ailleurs, l'équipe qui s'occupe des enquêtes administratives internes préalables sera renforcée, avec un recrutement qui vient d'être fait : il y aura donc désormais deux personnes qui seront mobilisées pour conduire les enquêtes administratives. En outre, un dispositif plus spécifique pour la question des stages et des apprentissages sera mis en place — Fanny Adda précise en effet que l'actuelle CEIP n'est pas compétente sur ce sujet, mais souligne que d'autres actions sont possibles pour pouvoir réagir quand un étudiant ou une étudiante signale un problème. Fanny Adda indique en outre qu'un travail proactif sera fait sur l'acculturation des membres de l'institution en matière de lutte contre les discriminations. Un module de formation en ligne sera proposé afin que les trois communautés soient sensibilisées à la question.

Eberhard Kienle remercie Jeanne Lazarus, Kate Vivian et Fanny Adda pour leurs présentations. Eberhard Kienle passe la parole aux membres qui souhaiteraient poser des questions ou faire des remarques sur le rapport et le plan d'action.

Séverine Dusollier prend la parole et évoque la question des stages, et notamment le sujet de la sortie de Sciences Po des étudiants en recherche d'emploi. Elle ajoute qu'elle comprend bien que les discriminations qu'un étudiant ou une étudiante peut ressentir en stage sont complexes, mais elle demande si des éléments dans le plan d'action se destinent aussi aux partenaires extérieurs de Sciences Po qui accueillent les étudiantes et étudiants en stages.

Janie Pélabay indique avoir une question sur le délai de traitement des plaintes. Dans le rapport, il est suggéré que c'est au niveau de la section disciplinaire que le délai serait très long. Janie Pélabay signale une erreur à rectifier, expliquant que la section disciplinaire a un délai de deux mois pour instruire un dossier. Elle souligne que c'est un délai très court, qu'il lui semble incompressible pour faire tout ce qu'il y a à faire —

sachant qu'il y a seulement trois personnes à pouvoir faire ces instructions. Il faut instruire le dossier, se procurer les pièces, mener les auditions, les retranscrire, avaliser les dossiers, et rédiger un rapport qui servira de base pour la séance d'examen, c'est-à-dire le jugement, qui sert aussi de base pour un éventuel recours quand la sanction est contestée. Janie Pélabay estime donc que le temps d'instruction de deux mois est d'ores et déjà très court. Elle ajoute que certaines affaires ont été récemment instruites, dont les faits remontent à 2021. Évidemment, cela a des incidences négatives, d'abord parce qu'il est difficile d'établir les faits, et puis au niveau de la sanction, si la personne a quitté l'établissement, a validé sa formation ou son diplôme. Janie Pélabay indique qu'il y a donc effectivement un problème de traitement des plaintes (cela vaut pour les discriminations, pour les VSS, et pour les plagiat), mais elle souligne que ce problème réside surtout dans l'amont, c'est-à-dire dans toute la phase qui précède la saisine de la section disciplinaire. S'agissant du plan d'action, Janie Pélabay explique qu'elle souscrit donc pleinement au renforcement des ressources humaines pour ce qui est de la CEIP, mais elle attire l'attention sur le fait qu'il y a aussi un besoin d'augmenter les effectifs de la section disciplinaire. Elle rappelle qu'il y a beaucoup de dossiers, et que cela va en augmentant pour les VSS et pour le plagiat, et il n'y a donc pas de raisons que ce ne soit pas le cas aussi pour les discriminations. Janie Pélabay souligne que ce n'est plus tenable de n'être que trois personnes pour un nombre de dossiers croissants. Elle estime qu'il faudrait donc ajouter dans les recommandations qu'il soit possible de réviser la composition de la section disciplinaire pour en renforcer les effectifs.

Florence Faucher prend à son tour la parole et indique avoir noté à la page 40 une suggestion que tous les exercices puissent être mis soit en français, soit en anglais. Elle indique que c'est une idée louable, mais qu'en même temps, cela empêche potentiellement ceux qui ont besoin d'apprendre à écrire en anglais ou en français de se lancer un peu dans la langue qu'ils ont besoin de pratiquer. Florence Faucher suggère donc de plutôt encourager ceux qui corrigent à accepter que l'essentiel soit compréhensible, plutôt que d'exiger un niveau de langue exceptionnel.

Angela Greulich intervient ensuite et demande s'il y a des implications concrètes de ce plan d'action pour la rentrée, et suggère de les communiquer aux enseignants et enseignantes. Le trombinoscope a par exemple été évoqué, avec un changement des informations disponibles pour les enseignants, et Angela Greulich demande des précisions quant à ce sujet.

Jeanne Lazarus indique qu'il y a effectivement un problème d'engorgement et d'excès de travail, raison pour laquelle le groupe de travail a cherché à trouver un dispositif qui ne passe pas forcément par la CEIP, car ce n'est pas forcément la réponse adéquate. Elle ajoute que pour le moment, il y a des situations qui ne sont pas satisfaisantes pour les personnes qui rapportent des faits comme pour les personnes mises en cause. Jeanne Lazarus explique que c'est aussi très compliqué pour les équipes administratives et enseignantes de savoir ce qu'il faut faire avec des étudiants et des étudiantes qui sont en attente d'une décision. Jeanne Lazarus répète qu'il y a donc clairement un problème, et c'est pour cela qu'il est mentionné dans le rapport, mais bien dans le sens de ce que disait Janie Pélabay.

Jeanne Lazarus revient sur la question de la langue dans laquelle les exercices sont proposés aux étudiants ; elle indique qu'il s'agit de permettre officiellement aux enseignants qui souhaitent le faire et qui peuvent corriger dans les deux langues de le proposer à leurs étudiants. En revanche, elle indique qu'il ne s'agit pas de rendre cela obligatoire dans tous les cours.

Sur la question des stages, Kate Vivian indique qu'effectivement, il y a une action dédiée, à part du dispositif CEIP / section disciplinaire. En effet, ce n'est pas le bon dispositif pour traiter des situations en dehors de Sciences Po. Kate Vivian explique qu'un travail est en cours sur deux axes principaux avec Sciences Po Carrières. Premièrement, il s'agit de s'assurer que dans le cadre des conventions de stages, une attention particulière est portée sur les engagements pris en matière de non-discrimination. Elle indique qu'il s'agit notamment pour Sciences Po Carrières de pouvoir traiter des cas et de les faire connaître au sein de l'institution lorsque des difficultés ont été rencontrées avec des employeurs ou des recruteurs, que cette information soit à disposition des étudiants, des écoles, et qu'il y ait une façon de rendre accessible cette information pour ne pas qu'il y ait de nouveaux problèmes. Kate Vivian explique qu'un travail est donc en cours pour trouver quelque chose qui permettrait à la fois de centraliser l'information, la faire circuler (tout en respectant la confidentialité qui se doit). Kate Vivian souligne que le sujet a bien été établi comme une zone de risque par le groupe de travail, qu'il est bien pris en compte et qu'il sera travaillé à part entière dans le cadre du plan d'action.

Eberhard Kienle remercie l'ensemble des participants, et propose que le plan d'action soit régulièrement rediscuté au sein de l'instance.

4/ Questions diverses

Eberhard Kienle s'enquiert d'éventuelles questions diverses. En l'absence de demandes d'intervention, il clôt la séance de la formation plénière.