

PLAN D'ACTION DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS 2023-2026

Résolument engagée contre toutes les formes de discrimination, Sciences Po se munit d'un plan d'action robuste et ambitieux afin de garantir à toutes et à tous les conditions de bien-être et de réussite étudiante et professionnelle. Cette démarche, qui s'adresse à toutes nos communautés, permet de prévenir les risques d'inégalité de traitement et de placer le principe de non discrimination au coeur du projet institutionnel.

Introduction	2
Contexte national	2
Une volonté institutionnelle forte	2
Méthodologie et structuration du plan	3
Axe 1 : S'engager par la définition d'une dynamique institutionnelle de lutte contre les discriminations (LCD)	4
Objectif 1.1: Définir le cadre référentiel, affirmer la politique institutionnelle de non discrimination	4
Objectif 1.2: Structurer le fonctionnement de la politique institutionnelle LCD	4
Axe 2: Promouvoir et diffuser une culture de non discrimination	6
Objectif 2.1: Informer	6
Objectif 2.2: Sensibiliser et former les communautés de Sciences Po	7
Objectif 2.3: Mesurer et soutenir la diversification des communautés étudiante, académique et salariée	9
Objectif 2.4: Promouvoir des pratiques d'inclusion et d'égalité de traitement à travers nos communautés	11
Axe 3: Réagir en cas de signalements	12
Objectif 3.1: Établir le dispositif de signalement spécifique à la LCD	12
Objectif 3.2: Accompagner les personnes signalant des faits à caractère discriminatoire	16
Axe 4: Développer la LCD dans l'enseignement et la recherche	16
Objectif 4.1: Développer les enseignements	16
Objectif 4.2: Valoriser la recherche et le leadership de Sciences Po sur la LCD dans l'enseignement supérieur et dans la société	17
Annexes	19
Annexe 1: Liste non exhaustive de zones ou potentiels moments à risque par type de public	19
Annexe n°2 : liste des actions du plan de lutte contre les discriminations	20
Annexe n°3: définitions juridiques des discriminations	23

Introduction

Contexte national

Le gouvernement a lancé en janvier 2023 le 3e plan national de lutte contre le racisme, l'antisémitisme et les discriminations liées à l'origine. Celui-ci repose sur cinq axes stratégiques: nommer, mesurer, mieux éduquer et informer, sanctionner et accompagner et inclut un focus particulier sur le milieu universitaire. En effet, conformément à l'article L.123-2 du Code de l'éducation, le service public de l'enseignement supérieur contribue notamment à la lutte contre les discriminations, à la réduction des inégalités sociales ou culturelles, à l'amélioration des conditions de vie étudiante et à la construction d'une société inclusive. L'enseignement supérieur et la recherche constituent par ailleurs un objet d'analyse et de mobilisation grandissante, à l'instar d'ACADISCR, l'enquête de recherche scientifique des discriminations dans le monde académique ou de ONDES, l'observatoire national des discriminations dans l'enseignement supérieur.

Une volonté institutionnelle forte

Le volontarisme de Sciences Po en matière d'ouverture sociale et de diversité est indéniable et nombreuses sont les actions qui le démontrent.

L'établissement anime par ailleurs depuis plusieurs années une politique handicap et une politique égalité femmes-hommes très actives, et s'est doté d'un dispositif intransigeant de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Dans ce contexte de politique ambitieuse d'ouverture sociale, de diversité et d'inclusion, un poste de référent lutte contre les discriminations et la laïcité a été créé en juin 2022 et rattaché à la nouvelle Direction de l'Engagement lancée en janvier 2023. Personne ressource pour toutes les communautés de Sciences Po, sa mission porte sur la mise en œuvre de la politique de lutte contre les discriminations dont il fallait définir les contours par un état des lieux de la question. Ainsi, un groupe de travail sur les discriminations a été confié à Jeanne Lazarus, professeure de sociologie, en octobre 2022 et auquel ont participé 26 membres de l'institution issus des communautés étudiante, enseignante et du personnel. Ces travaux ont conduit à un rapport comportant à la fois un état des lieux et une cinquantaine de recommandations. Remis en février 2023 à Mathias Vicherat, Directeur de Sciences Po, puis présenté au Conseil de la Vie étudiante et de Formation et au Conseil de l'Institut en avril 2023, il constitue le point de départ de la formalisation de notre politique de prévention et de traitement des discriminations, qui s'appuiera sur un plan d'action à déployer sur trois ans et impliquant tous les membres de l'institution.

Méthodologie et structuration du plan

Suite à la présentation du rapport du groupe de travail, un comité de suivi s'est constitué sous la coordination de Kate Vivian, Directrice de l'Engagement, réunissant autour de la référente lutte contre les discriminations Fanny Adda les principales directions de l'institution (Direction de la formation et de la recherche / Secrétariat général / Direction de l'Engagement / Direction des ressources humaines, Direction des affaires juridiques, des achats et des marchés.¹

Ce comité de suivi a permis de préciser les conditions et les modalités concrètes de mise en œuvre d'un plan d'action émanant des recommandations du rapport du groupe de travail.

Ce plan d'action est structuré en 4 axes stratégiques, dont découlent 10 objectifs et 39 actions concrètes portées à l'échelle institutionnelle, sous le pilotage de la Direction de l'Engagement mais avec le concours de l'ensemble des Directions de Sciences Po et à destination de l'ensemble de nos communautés:

1. S'engager par la définition d'une dynamique institutionnelle de lutte contre les discriminations.
2. Promouvoir et diffuser une culture de non-discrimination.
3. Réagir en cas de signalements.
4. Développer et diffuser la lutte contre les discriminations dans l'enseignement et la recherche.

Afin de déployer une politique de lutte contre les discriminations dynamique et agile, une approche intégrée a été privilégiée, prenant en compte tous les 25 critères prohibés par la loi. A la lumière des problématiques identifiées lors du groupe de travail, ce plan d'action devra porter une attention particulière aux questions de handicap, de lutte contre le racisme et l'antisémitisme, au sexisme et aux LGBTphobies, à l'appartenance sociale, ainsi qu'aux critères liés aux opinions politiques et à l'activité syndicale.

Ainsi, certaines des actions présentées peuvent concerner un ou quelques critères selon les publics, les événements ou secteurs visés. De même, certains moments ou lieux sont particulièrement exposés au risque de discrimination, nous les indiquons en annexe et préconisons d'y porter une vigilance systématique au moment de la mise en œuvre des actions. L'engagement pris ici est une présentation de bilan annuel de suivi de ce plan d'actions devant les instances de Sciences Po, avec une première échéance fixée en juin 2024.

¹ Les membres de ce comité étaient: Kate Vivian (DE), Fanny Adda (DE-RSE), Sébastien Thubert (DE-DVE), Sergei Guriev (DFR), Anne-Solenne de Roux (DFR), Arnaud Jullian (SG), Vincent Tenière (SG-CAPSRI), Léonard Gourinat (DAJAM), Karen Mauger (DRH), Déborah Iglesias (DRH), Emilie Prade (DCom), Louis Druet (DCom), Vanessa Scherrer (DAI)

Axe 1 : S'engager par la définition d'une dynamique institutionnelle de lutte contre les discriminations (LCD)

Objectif 1.1: Définir le cadre référentiel, affirmer la politique institutionnelle de non discrimination

1.1.1 Présenter l'action LCD globale sur une page dédiée du site de Sciences Po

Faire publiquement connaître l'engagement de l'établissement et les grandes orientations de la politique LCD est une étape préalable nécessaire à notre politique de lutte contre les discriminations. Concrètement, il s'agira de faire évoluer l'actuelle page internet créée en français et en anglais à l'arrivée de la référente. La politique LCD de l'établissement désormais définie, elle y apparaîtra de manière détaillée ainsi que toutes ressources utiles et documents de référence, comme le rapport du groupe de travail, le plan d'action actuel et les informations pratiques sur le dispositif de signalement et d'accompagnement.

Une attention particulière sera apportée à la bonne identification du rôle de la référente lutte contre les discriminations, qui est central au pilotage et à la mise en œuvre de l'ensemble des actions ici présentées.

Pilotage: DE (RSE) / DCOM // Calendrier: juillet 2023

1.1.2 Établir une charte institutionnelle d'engagement pour la diversité, l'égalité et l'inclusion

Ce document de présentation aura pour objectif de rassembler sur un même support l'ensemble des engagements institutionnels de Sciences Po en faveur de la diversité, de l'égalité et de l'inclusion de tous les membres de nos diverses communautés sur campus, associé à un rappel des principaux textes juridiques et réglementaires auxquels se réfèrent ces engagements.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: décembre 2023

1.1.3 Faire évoluer les divers textes règlementaires institutionnels

Il est proposé l'inclusion ou le renforcement de clauses affirmant notre engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination. Cette action a pour objectif de rappeler l'engagement LCD de l'établissement et d'explicitier systématiquement le principe de non-discrimination qui régit notre institution. Exemples de textes pouvant être amenés à évoluer: conventions de stage, charte d'encadrement d'apprentissage, charte de déontologie et de la recherche, etc.

Pilotage: DAJAM / DE (RSE) // Calendrier: printemps 2024

Objectif 1.2: Structurer le fonctionnement de la politique institutionnelle LCD

1.2.1 Fusion du réseau des correspondants Égalité Femme / Homme en réseau de correspondants Égalité, Diversité, Inclusion

Le choix d'une politique globale et transversale LCD nécessite un investissement local et régulier des diverses entités de l'établissement, avec un pilotage par la référente. Les relais locaux, qui sont des salariés souhaitant s'engager au sein de ce réseau interne, auront plusieurs objectifs: participer au travail d'acculturation institutionnelle, prendre en compte les spécificités de chaque site dans le déploiement et le suivi du plan d'action et diffuser de l'information.

Le choix d'un réseau unique intégrant l'égalité femme-homme et les autres critères de discriminations participe à la consolidation des liens entre les deux thématiques et d'une mutualisation des moyens et de l'impact. Un réseau unique permet de renforcer l'action et de prendre en compte la possible imbrication de différents critères. Il est proposé une animation conjointe de ce réseau par la référente lutte contre les discriminations, la référente égalité femme-homme et la responsable de la mission handicap, qui sont toutes trois membres de la Direction de l'Engagement. Cette coanimation participera ainsi à la mise en œuvre de la recommandation du groupe de travail visant à renforcer la visibilité de ce pôle et son travail collégial.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: rentrée 2023

1.2.2 Établissement d'un lien régulier formel avec des personnes issues de la communauté étudiante engagées et formées à la lutte contre les discriminations

L'objectif de ces liens rapprochés est de faciliter la coopération entre l'administration, représentée par la référente lutte contre les discriminations, et la communauté étudiante, qu'il s'agisse de relais d'information, d'identification de besoins ou de retours d'expérience. Ils permettent d'associer la communauté étudiante à la stratégie de prévention de l'établissement afin que celle-ci réponde au mieux aux besoins. Les liens pourront être noués avec des représentants des syndicats étudiants, mais également avec des associations étudiantes de Sciences Po, en lien étroit avec la Direction de la vie étudiante.

Pilotage: DE (RSE et VE) // Calendrier: rentrée 2023

1.2.3 Présentation du bilan annuel LCD aux instances (CVEF, CI, CA, CS, CSE)

Cette action a pour objectif de pérenniser l'engagement LCD de l'établissement en inscrivant la thématique à l'agenda des instances dirigeantes. Ainsi, cet exercice de bilan participe de la bonne gouvernance de l'établissement et permet d'associer les membres de ces instances à la politique LCD, pour information ou avis, et ainsi de favoriser la diffusion d'une culture d'égalité et d'inclusion.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: juin de chaque année

1.2.4 Candidater au double label AFNOR (Egalité professionnelle & Diversité)

Sciences Po a été la première université française labellisée par l'AFNOR en matière d'égalité professionnelle. Ce label constitue un véritable levier de consolidation du plan d'action égalité femmes-hommes tourné vers le personnel salarié et engageant l'institution sur quatre ans. Le déploiement de notre plan d'action de lutte contre les discriminations pourrait être consolidé par le label diversité. En obtenant la double labellisation (baptisée Alliance), l'institution renforce son engagement en matière de responsabilité sociale et s'inscrit dans une démarche à la fois exemplaire et attractive.

Pilotage: RH et DE (RSE) // Calendrier: 2025

1.2.5 Vote, publication et mise en oeuvre du plan handicap 2023-2025 de Sciences Po

Fruit de la collaboration entre les parties prenantes réunies en groupes de travail, la future politique handicap s'étendra sur 3 ans (2023/2026) et couvrira 8 axes incluant de la sensibilisation et de la formation, avec un accent particulier sur la réglementation et le respect du principe de confidentialité. Il intégrera l'accord handicap portant sur l'accompagnement des personnels à l'issue d'une négociation entre la Direction des Ressources Humaines, la Mission Handicap et les instances représentatives du personnel (IRP).

Pilotage: DE (DAA/Mission handicap) // Calendrier: fin 2023

Axe 2: Promouvoir et diffuser une culture de non discrimination

Objectif 2.1: Informer

2.1.1 Investir des temps forts événementiels annuels (comme les 27 janvier, 21 mars, 17 mai et 3 décembre)

Ces événements internationaux² constitutifs de l'action préventive LCD, ont pour objectif d'interroger les représentations et les pratiques et de diffuser de la connaissance, à l'instar de la journée du 8 mars qui mobilise l'institution depuis plusieurs années. Les temps forts autour de dates commémoratives participent de la visibilité des problématiques liées aux discriminations. Sous le pilotage de la Direction de l'Engagement et de la Direction de la Communication, et au delà des communications institutionnelles annuelles qui seront publiées à l'occasion de chacune de ces dates importantes, un appel à projet autour de ces temps forts sera également diffusé afin de co-organiser des conférences, des débats, des expositions, etc.

² 27 janvier: Journée en mémoire aux victimes de de l'Holocauste et de la prévention des crimes contre l'humanité. 21 mars: Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale. 17 mai: Journée internationale contre l'homophobie, la transphobie et la biphobie. 3 décembre: Journée internationale des personnes handicapées. Cette liste n'est pas exhaustive.

Pilotage: DE (RSE) / DG / DCOM

2.1.2 Campagne de communication pour affirmer la politique de Sciences Po

La visibilité du sujet des discriminations est primordiale: elle permet de donner un signal, celui de la tolérance zéro à l'égard des discriminations, mais aussi de transmettre une information utile qui est, notamment, de faire connaître la possibilité de signalement. L'intérêt d'informer de la forte mobilisation de l'établissement est avant tout de dissuader ou du moins d'alerter sur les risques encourus en cas de non-respect des valeurs d'inclusion et de diversité.

Concrètement, une campagne d'affichage in situ sera installée dans l'ensemble des campus de Sciences Po, à l'instar de ce qui avait été mis en place pour le dispositif de lutte contre les VSS.

Pilotage: DE (RSE) / DCOM // Calendrier: automne 2023

2.1.3 Présenter la politique LCD à chaque nouvelle promotion étudiante (en 1ère année du CU & Master)

Aborder la question des discriminations auprès des étudiantes et étudiants afin de les sensibiliser participe à la prise de conscience et à la réduction des risques. En effet, les discriminations étant protéiformes, il est important d'accompagner notre communauté étudiante dans l'appréhension de ces questions, afin d'œuvrer à la prévention des faits et gestes à caractère discriminant, mais également de contribuer au climat d'inclusion qui doit être notre objectif commun. Il est donc nécessaire de penser les moments opportuns pour porter un discours ferme sur l'engagement de l'établissement dans une démarche pédagogique et citoyenne. La rentrée permet d'énoncer le cadre, mais ce discours pourra être répété tout au long de la scolarité sous différentes formes et afin de toucher plus largement et durablement.

Concrètement, il est prévu que la référente lutte contre les discriminations soit a minima présente en début d'année académique sur chacun des campus et dans chacune des écoles de Sciences Po, en lien étroit avec la référente lutte contre les violences sexistes et sexuelles et les équipes pédagogiques.

Pilotage: DE (RSE) / DFR // Calendrier: fin août de chaque année

Objectif 2.2: Sensibiliser et former les communautés de Sciences Po

Afin de garantir les conditions d'égalité et d'inclusion au sein de nos communautés, il est nécessaire de partager un socle commun de connaissances et de concevoir des outils pertinents de sensibilisation.

Ainsi, des modules en ligne, obligatoires pour tous les membres de l'institution, seront créés. Ils s'inscriront dans la même démarche pédagogique que les modules en ligne de la formation VSS qui sont déjà déployés, prévoyant ainsi une dimension pratique et prendront appui sur des cas concrets liés à l'activité de chaque communauté. Ils auront pour objectifs de:

- Présenter le cadre légal et les différentes formes de discriminations
- Identifier les situations ou zones de risque propres à l'enseignement supérieur (à adapter selon chaque communauté - étudiante, académique, salariée et doctorante dont le rôle est hybride)
- Favoriser la prise de conscience de biais cognitifs
- Rappeler l'engagement de l'établissement
- Connaître les recours internes et externes en cas d'incident

Chaque module sera conçu de façon interactive et permettra aux participants de s'autoévaluer. Au-delà de ces modules de sensibilisation de premier niveau, une offre de formation renforcée pourra être établie afin d'accompagner celles et ceux de nos communautés qui le souhaitent, ou encore à destination de certains publics spécifiques (en écho par exemple à la formation spécifique pour les responsables associatifs étudiants).

2.2.1 Création d'un module de sensibilisation LCD, obligatoire pour la communauté étudiante de Sciences Po

En complément des objectifs généraux, le module inclura des exemples de situations étudiantes (en cours, la recherche de stage, sur les réseaux sociaux, etc.)

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: Livraison du module en janvier 2024

2.2.2 Création d'un module de formation LCD, obligatoire pour la communauté salariée et le personnel des prestataires de Sciences Po

En complément des objectifs généraux, le module inclura des exemples de situations professionnelles (l'homophobie ou le racisme au travail, le harcèlement discriminatoire, etc.)

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: Livraison du module en janvier 2024

2.2.3 Création d'un module de formation LCD, obligatoire pour la communauté enseignante et de recherche (faculté permanente et personnel vacataire)

En complément des objectifs généraux, le module inclura des exemples de situations liées à l'activité d'enseignement ou de recherche (le refus d'aménagements, la prise à partie en classe suite à une opinion minoritaire ou a contrario expression d'une parole discriminatoire en cours, etc.)

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: Livraison du module en janvier 2024

2.2.4 Création d'un module de formation LCD, obligatoire pour la communauté doctorante

En complément des objectifs généraux, le module inclura des exemples de situations liées à la spécificité des doctorantes et doctorants (à la fois étudiants, enseignants et jeunes chercheurs) et inclura ainsi des exemples qui en découlent.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: Livraison du module en janvier 2024

2.2.5 Création d'une boîte à outils / guide de bonnes pratiques LCD pour le personnel enseignant

Un support rappelant l'engagement de l'établissement et présentant les bonnes pratiques à adopter offre la possibilité d'approfondir les apports de connaissances des modules de formation et d'accompagner la communauté enseignante en proposant des ressources et en partageant des pratiques inclusives.

Pilotage: DE (RSE) / DFR (DSRE et ICI) // Calendrier: mars 2024

2.2.6 Pérennisation du module de formation des responsables d'associations étudiantes

Ce module de formation s'adresse aux associations étudiantes et permet ainsi de les sensibiliser aux situations de risques de discriminations pouvant se produire dans le cadre des activités de la vie étudiante. Assurée en présentiel en priorité, quel que soit le campus, elle sera complémentaire au module en ligne prévu pour la communauté étudiante. Ainsi, elle rappelle les rôles et les responsabilités des dirigeantes et dirigeants associatifs tout en les outillant afin d'adopter les bons réflexes en cas de propos ou d'actes à caractère discriminatoire.

Pilotage: DE (DVE) - Action existante tout au long de l'année depuis la rentrée 2021

Objectif 2.3: Mesurer et soutenir la diversification des communautés étudiante, académique et salariée

2.3.1 Suivre les indicateurs diversité de nos communautés afin de mesurer les évolutions

Cette action constituera un outil de mesure et de suivi précieux pour identifier les tendances en matière de diversité de nos communautés étudiante, salariée et enseignante, notamment à la lumière de la mise en oeuvre du présent plan d'actions. Cet examen permettra ensuite de nourrir le pilotage de ce dernier, mais également d'y apporter des adaptations le cas échéant, notamment dans le cadre de la production du bilan annuel de la politique LCD.

Il est proposé de travailler conjointement sur la production de ces indicateurs de suivi et de la méthodologie avec les équipes de recherche investies sur ces sujets, notamment au sein du CRIS ou du LIEPP.

Pilotage: DE / DFR / DRH // Calendrier: en continu à partir de décembre 2023

2.3.2 Poursuivre les questions VSS et LCD dans les baromètres étudiants

Cette action permet d'obtenir un état des lieux régulier sur le bien-être et l'inclusion de la communauté étudiante. En les interrogeant spécifiquement sur les discriminations, il permettra d'identifier les forces et faiblesses de notre politique LCD mais aussi de recueillir leurs attentes et besoins, alors que nous savons que le recours en cas de discrimination, est extrêmement faible dans la société et que la peur est un frein essentiel au signalement. C'est un moyen supplémentaire d'instaurer le dialogue à ce sujet et de prendre en considération les éléments les plus saillants de façon agile, tout en mesurant les progrès accomplis.

Pilotage: DFR // Calendrier: tous les deux ans à partir de 2022

2.3.3 Inciter à la diversité et à la parité de genre dans les procédures d'admission

Notre politique de lutte contre les discriminations appelle à promouvoir des valeurs d'égalité, d'inclusion et de diversité et doivent se concrétiser dans notre façon de travailler. Ainsi, convier à la mixité et à la parité des jurys et commissions est une pratique à renforcer. Grâce à un travail conjoint entre la DE et la DFR, des outils permettant la mise en œuvre opérationnelle de cette action seront élaborés et partagés avec l'ensemble des équipes concernées.

Pilotage: DE / DFR // Calendrier: printemps 2024

2.3.4 Soutenir les actions de diversification du corps enseignant de Sciences Po

Grâce aux bilans sociaux portant sur les personnels enseignants de tout l'enseignement supérieur, il est possible de connaître la répartition du corps enseignant en fonction du sexe, de la tranche d'âge, de la nationalité et de la situation du handicap. Bien que la tendance nationale générale soit encourageante ces dernières années, il demeure important de soutenir des actions permettant de lutter contre le plafond de verre, l'auto-censure ou encore des biais inconscients. Outre la production de données chiffrées, une communication visible sur l'engagement de Sciences Po en faveur de la diversité dans ces espaces spécifiques ainsi qu'une formation et un cadrage sur cet objectif de diversité sont autant de mesures incitatives possibles.

Pilotage: DE (RSE) / DFR / DRH // Calendrier: 2024

2.3.5 Promouvoir l'inclusion: proposer des ateliers EDI à destination des communautés salariées

Les valeurs d'inclusion et de diversité participent du bien-être au travail qui à son tour concourt à l'épanouissement de la communauté salariée et ainsi au succès de leur mission et de notre établissement.

Afin de renforcer toujours plus les conditions d'inclusion et d'égalité, des ateliers pratiques peuvent être proposés tout au long de l'année. Ce type d'action permet de lutter contre des préjugés et les phénomènes d'invisibilisation et d'accompagner les salariés dans la diffusion de bonnes pratiques. Cette action peut prendre la forme de conférences et d'ateliers pratiques autour des problématiques liées aux discriminations. Une attention particulière sera portée à

l'accompagnement des personnels managers. Une programmation annuelle sera mise en place et communiquée en début d'année civile.

Pilotage: DRH / DE // Calendrier: Annonce de la première programmation annuelle en janvier 2024

Objectif 2.4: Promouvoir des pratiques d'inclusion et d'égalité de traitement à travers nos communautés

2.4.1 Application et simplification de mesures administratives inclusives

Cette action recouvre la mise en oeuvre de plusieurs mesures favorisant la reconnaissance de l'identité de genre, enjeu fondamental de respect de la vie privée, conformément aux articles 8 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme et des libertés fondamentales et 9 du Code civil, à la circulaire du 17 avril 2019 du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et à son guide sur la lutte contre la haine et les discriminations anti-LGBT+ (2021).

Cela doit a minima inclure la simplification et la publication de la procédure actuelle de demande d'utilisation du prénom d'usage sur les documents et pièces internes à l'établissement pour les personnes qui le souhaitent tout au long de leur scolarité ou de leur carrière professionnelle. Il est également proposé d'offrir la possibilité de réactualiser la photo du trombinoscope et des cartes étudiante et de bibliothèque. De façon générale, toute mesure supplémentaire permettant de respecter l'identité de genre des membres de nos communautés doit être étudiée et déployée.

Pilotage: DE / DFR / DSI // Calendrier: juin 2024

2.4.2 Evolution du trombinoscope étudiant

Le trombinoscope permet à la communauté enseignante d'identifier les étudiantes et étudiants inscrits dans les enseignements, et comporte plusieurs informations personnelles. Or, la prise en compte de certaines données peut entraîner des biais inconscients et des différences de traitement. Par ailleurs, une partie de ces informations ne semblent pas légitimes au regard de l'article 5-c du RGPD portant sur la minimisation des données. Ainsi, cette action consiste à supprimer toute information non pertinente par rapport à la finalité de ce document, après un travail de recensement conjoint entre la DFR et la Déléguée à la protection des données, en lien avec la DE.

Pilotage: DFR-DSRE / DSI // Calendrier: printemps 2024

2.4.3 Renforcer l'accompagnement de la communauté doctorante

Cette action rassemble plusieurs mesures ayant pour objectif de garantir les conditions optimales d'égalité de traitement des doctorantes et doctorants, qui ont un statut spécifique au sein de notre institution, étant à la fois membres des communautés étudiante, enseignante et salariée. Parmi les mesures proposées, on peut citer la nomination d'un ou une responsable du parcours doctoral

dans tous les laboratoires, ou encore la création d'un canal spécifique de communication entre l'administration de Sciences Po et la communauté doctorante.

Pilotage: DFR / DRH // Calendrier: Année académique 2023-2024

2.4.4 Appel annuel à des initiatives de promotion des valeurs d'inclusion et de diversité pour le personnel salarié et la communauté enseignante

Cette action vise à favoriser le bien-être de tous les membres professionnels de l'établissement en permettant aux personnes qui le souhaitent de s'investir dans des activités de promotion des valeurs d'inclusion et de diversité. Un appel à candidatures afin d'identifier les personnes volontaires et porteuses d'un projet d'égalité et d'inclusion sera adressé chaque année. Les référentes égalité et LCD auront pour rôle de faciliter et d'accompagner ces projets, qui seront arbitrés chaque année par un comité de pilotage conjoint DG / DRH / DE. Ces projets contribueront à l'épanouissement des membres du personnel salarié et de la communauté enseignante de Sciences Po sur leur lieu de travail, à la création de liens et à la promotion des valeurs d'égalité et de diversité.

Pilotage: DE // Calendrier: novembre 2023

2.4.5 Formaliser et renforcer nos actions en faveur du bilinguisme au service des communautés enseignantes et salariées de Sciences Po

Notre établissement étant une université de rang international, le bilinguisme est un enjeu primordial auquel il convient de continuer de veiller. Il est notamment essentiel de s'assurer du bilinguisme de l'intégralité des communications écrites à destination de nos communautés, ainsi que du site internet. Pour la communauté étudiante, il s'agira de proposer et d'encourager autant que possible l'opportunité de rendre des devoirs dans la langue la mieux maîtrisée (en français et/ou en anglais); une réflexion interne portant sur la certification interne des niveaux d'anglais par Sciences Po sera menée, fondée sur l'expérience de l'obtention du label label Qualité FLE.

Concernant le personnel académique et non-académique, on peut citer l'accompagnement dans l'apprentissage du français pour les membres de la faculté permanente et les doctorants et poursuivre l'apprentissage ou le renforcement de l'anglais pour les enseignants qui en expriment le besoin.

Pilotage: DFR (Département des langues) / DRH / DE // Calendrier: 2024

Axe 3: Réagir en cas de signalements

Objectif 3.1: Établir le dispositif de signalement spécifique à la LCD

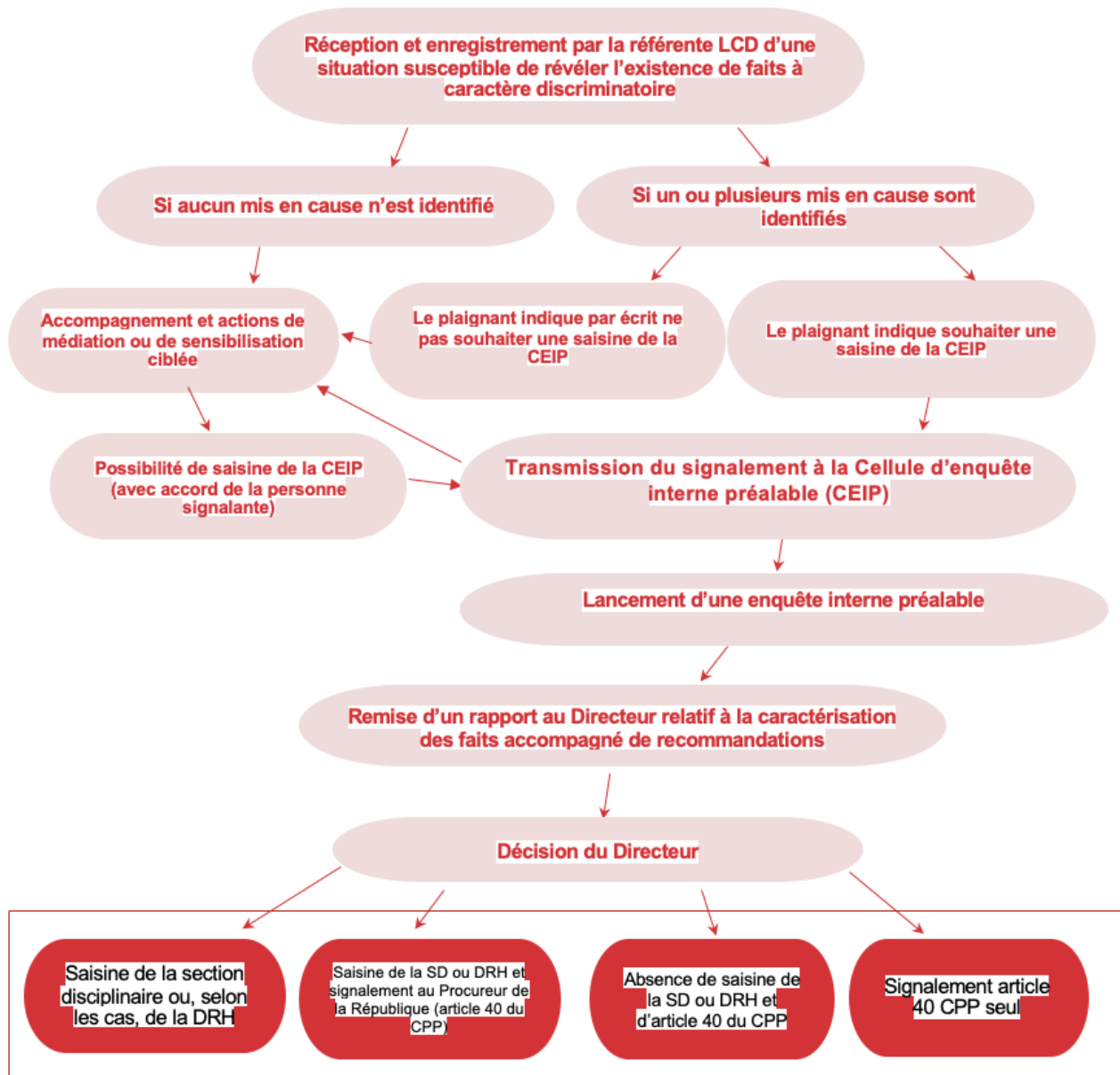
3.1.1 Formaliser et rendre visible le dispositif de signalement de situations susceptibles de révéler l'existence de faits à caractère discriminatoire

Afin de faciliter et de sécuriser toute démarche de recours concernant des faits éventuels de discrimination, il convient de formaliser et de rendre visible le dispositif de signalement et de traitement, qui prend modèle sur celui qui est en place à Sciences Po pour les situations relatives aux VSS.

Le dispositif présenté dans le schéma ci-dessous prévoit que chaque personne témoin ou victime d'une situation susceptible de révéler l'existence de faits à caractère discriminatoire :

- sollicite la référente lutte contre les discriminations pour effectuer un signalement et la mise en place d'un accompagnement personnalisé;
- peut décider, en lien avec la référente lutte contre les discriminations, si:
 - ce signalement doit enclencher la saisine de la cellule d'enquête interne préalable (CEIP) pour l'ouverture d'une enquête administrative;
 - ce signalement doit enclencher une phase initiale de médiation ou d'action spécifique, sans que la CEIP ne soit initialement saisie (et avec la confirmation écrite de la part de la personne plaignante), afin de résoudre une situation conflictuelle. Un travail de prévention ciblée, si les conditions de l'incident le permettent, est une option possible. Un dialogue entre les personnes (plaignant et mis en cause), par le biais de la référente, est une autre possibilité.
- en cas d'ouverture d'une enquête, soit entendue par la Cellule d'enquête interne préalable (CEIP) initialement mise en place pour le traitement des violences sexistes et sexuelles. Cette organe interne d'enquête, présidée par une magistrate honoraire, veille au respect des principes de la présomption d'innocence et du contradictoire. Elle est chargée de vérifier la teneur des signalements qui lui sont communiqués et des informations portées à sa connaissance. Elle produit un rapport remis au Directeur en qualité de chef d'établissement, et dont les recommandations ne le lient pas, à l'issue duquel ce dernier peut décider de saisir la section disciplinaire compétente qui décidera de la reconnaissance ou non d'un manquement à nos règlements et chartes et prononcera, le cas échéant, d'éventuelles sanctions disciplinaires.

SIGNALEMENT, ENQUÊTE INTERNE PRÉALABLE ET PROCÉDURE DISCIPLINAIRE



Pilotage: DE (RSE) / DCOM // Calendrier: septembre 2023

3.1.2 Elargir l'actuel dispositif d'écoute externalisé

Notre partenariat actuel avec France Victimes offre la possibilité d'une écoute professionnelle et confidentielle mais également d'un accompagnement juridique de personnes victimes de violences sexistes et sexuelles. Les personnes victimes d'autres faits de discrimination doivent pouvoir bénéficier de cette même ressource. Cet accompagnement complète ainsi notre dispositif interne de traitement. Un avenant de la convention avec France Victimes incluant toutes les discriminations sera donc signé afin d'assurer cet élargissement.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: septembre 2023

3.1.3 Former les membres des sections disciplinaires et de la CEIP

Les membres des commissions disciplinaires et de la CEIP sont des acteurs clé du dispositif de signalement. La formation aux enjeux de la lutte contre les discriminations facilitera le travail d'instruction. Il est donc proposé que chaque membre de la CEIP bénéficie de la formation dédiée proposée par le Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche.

Pilotage: DE (RSE) / DAJAM / DFR // Calendrier: automne 2023

3.1.4 Présenter le bilan annuel du dispositif de traitement des cas signalés de discrimination

Afin de participer à la visibilité de la question des discriminations à Sciences Po, et dans un souci d'échange régulier et transparent avec les membres élus de nos instances ainsi de suivi du dispositif en place, il est prévu la présentation annuelle du bilan des signalements (nombre de signalements, nombre d'enquêtes ouvertes par la CEIP, typologie des situations, répartition des critères prohibés, sanctions prononcées, etc.).

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: juin de chaque année

3.1.5 Etablir une procédure spécifique en cas d'incidents sur les lieux de stage ou d'apprentissage

Ces moments d'apprentissage pratique se déroulant hors les murs, le dispositif de traitement de Sciences Po ne peut s'appliquer entièrement, puisque le personnel employé par l'organisme d'accueil n'est pas sous la responsabilité de l'établissement et qu'il ne peut y avoir d'enquête administrative. Ainsi, il convient d'établir une procédure propre à ces périodes professionnelles. Plusieurs actions sont à formaliser: une information accessible en cas de discriminations lors de la recherche ou au cours du stage ou de l'apprentissage, intégrer la politique LCD et ce dispositif de signalement dans la convention de stage, proposer à la communauté étudiante des ateliers de sensibilisation aux discriminations en milieu professionnel, investir ce sujet avec nos partenaires lors de forums professionnels par exemple et enfin, lancer un travail collectif sur les possibilités de recensement des lieux de stage lorsqu'un incident n'a pas été résolu.

Pilotage: DFR (Sciences Po Carrières) // Calendrier: automne 2023

Objectif 3.2: Accompagner les personnes signalant des faits à caractère discriminatoire

3.2.1 Renforcer les ressources humaines mises à disposition du suivi des signalements et des enquêtes

L'accompagnement des personnes effectuant des signalements de faits susceptibles d'être qualifiés comme étant à caractère discriminatoire, ainsi que le traitement de ces derniers en cas de saisine de la CEIP et lancement d'une enquête administrative, doivent être une priorité institutionnelle.

Afin de renforcer les capacités de Sciences Po en la matière, et d'assurer une qualité de suivi, il est nécessaire d'accroître les ressources humaines qui sont actuellement dédiées au suivi du dispositif de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles. Pour cela et par anticipation, la Direction des Affaires juridiques, des achats et des marchés (DAJAM) a pu recruter en mai 2023 une nouvelle juriste droit public - disciplinaire en CDI à temps plein.

Au sein de la Direction de l'Engagement - Direction de la vie étudiante, un recrutement à temps plein (initialement en CDD de 12 mois) est prévu à l'été 2023 afin de renforcer les moyens mis à disposition du suivi des enquêtes impliquant des membres de la communauté étudiante.

Pilotage: DE (RSE) / DAJAM / DRH // Calendrier: été 2023

3.2.2 Renforcer l'accompagnement matériel et pédagogique des personnes effectuant des signalements

Un accompagnement lors de faits liés à de la discrimination sera systématiquement proposé aux personnes signalant des faits pouvant être caractérisés de discriminant. Il peut être à la fois pédagogique (aménagements de scolarité), social (aide financière, appui dans les démarches administratives) ou encore médical (possibilité de prendre rendez-vous avec les psychologues et médecins généralistes présents sur les campus, ou encore via le réseau de France Victimes). La référente lutte contre les discriminations centralise cet accompagnement, en lien avec les équipes concernées à travers Sciences Po.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: dès juin 2023

Axe 4: Développer la LCD dans l'enseignement et la recherche

Objectif 4.1: Développer les enseignements

4.1.1 Cartographier et développer l'offre d'enseignement lié aux enjeux de discriminations

L'une des recommandations du kit de prévention des discriminations dans l'enseignement supérieur est l'intégration des enseignements liés aux questions de discriminations dans tous les

cursus de formation, ceux-ci permettant d'acquérir une expertise en matière d'égalité au sens large utile aussi bien au cours de la scolarité de la communauté étudiante que dans la vie professionnelle des diplômés.

Un travail de recensement des cours portant sur les enjeux liés aux discriminations est nécessaire et pourra faire l'objet d'un travail de valorisation et de développement, notamment afin de s'assurer que l'ensemble de la communauté étudiante y ait accès.

Pilotage: DFR / DE // Calendrier: printemps 2024

4.1.2 Etudier la faisabilité d'un programme d'enseignement et de recherche portant sur les discriminations, en lien et en complément du programme PRESAGE

Il existe plusieurs travaux de recherche sur les discriminations à Sciences Po produits par diverses entités telles que le CERI ou encore l'axe "discriminations et politiques catégorielles" du LIEPP. L'étude d'opportunité et de faisabilité d'un éventuel programme pluridisciplinaire (certifiant) sur le modèle de PRESAGE pour les questions d'égalité de genre, contribuerait au rayonnement de la recherche et des enseignements de l'établissement et à mettre en valeur les connaissances et compétences spécifiques qui en émanent.

Pilotage: DFR // Calendrier: automne 2024

4.1.3 Faciliter et encourager l'acquisition de connaissances liées au travail de mémoire

Offrir la possibilité à toutes les communautés de Sciences Po de bénéficier des travaux liés aux enjeux de mémoire (visites de lieux de mémoire, conférences, expositions etc.) est une action qui, si conçue pertinemment, en veillant à son évaluation et à son impact, peut favoriser l'acquisition de connaissances scientifiques permettant de comprendre les mécanismes sociaux sources d'inégalités, d'oppressions et de discriminations. L'établissement pourra notamment s'appuyer sur les partenaires actuels comme le Camp des Milles et le Mémorial de la Shoah.

Pilotage: DFR / DE (RSE) // 2024

Objectif 4.2: Valoriser la recherche et le leadership de Sciences Po sur la LCD dans l'enseignement supérieur et dans la société

4.2.1 Associer la communauté de recherche au suivi du plan (consultation, évaluation)

Le déploiement de la politique LCD de l'établissement serait utilement éclairé des compétences et expertises de la communauté de recherche spécialisée sur les enjeux d'égalité et de discriminations. Un comité consultatif sera organisé une fois par an et aura pour objectif de partager divers enjeux liés au déploiement du plan d'action, afin de bénéficier de conseils et de propositions.

Pilotage: DE (RSE) et DS // Calendrier: au cours du semestre de printemps chaque année (dès 2024)

4.2.2 Assurer un rôle de Sciences Po dans les réseaux en France et à l'international

La participation active à des réseaux spécialisés sur les enjeux d'égalité et de discriminations permet des échanges constructifs avec des acteurs engagés. L'établissement est déjà membre de la Conférence Permanente Egalité Diversité (CPED), de l'Association française des managers de la diversité (AFMD) ou encore de l'Observatoire National des Discriminations et de l'Égalité dans le Supérieur (ONDES). Sciences Po entend poursuivre son implication dans des espaces de travail coopératifs permettant un partage d'expérience et de connaissances, l'usage d'outils collaboratifs, ainsi que l'accès ou la participation à des expérimentations et des études.

Pilotage: DE (RSE) // Calendrier: tout au long de l'année, dès 2023

Annexes

Annexe 1: Liste non exhaustive de zones ou potentiels moments à risque par type de public

La communauté étudiante

- La période d'admission
- Les moments d'intégration
- Les enseignements
- Les examens et contrôles continus
- La recherche et le déroulement des stages (y compris en parcours civique) et des apprentissages
- Le terrain d'études
- Le choix des cours
- Les choix d'université pour la 3ème année en échange
- Le choix de master
- La vie associative et sportive
- Les réseaux sociaux
- Les relations interpersonnelles
- Les échanges entre étudiants et enseignants
- Les échanges entre le personnel administratif et les étudiants

Le personnel salarié

- La rédaction d'une offre d'emploi, de stage, alternance...
- Le processus de recrutement interne et externe (sélection des CV, entretiens d'embauche)
- L'entretien annuel
- L'évolution de carrière
- La relation manager / collaborateurs
- La relation entre collègues

Les enseignants

- Le recrutement (diffusion des annonces, procédures de sélection, entretiens ...)
- L'évolution de carrière
- La relation entre le supérieur hiérarchique et l'enseignant
- La relation avec les collègues
- La relation avec les étudiants
- L'organisation d'événements

Annexe n°2 : liste des actions du plan de lutte contre les discriminations

Axe 1: S'engager par la définition d'une dynamique institutionnelle de lutte contre les discriminations (LCD)

Objectif 1.1: Définir le cadre référentiel, affirmer la politique institutionnelle de non discrimination

- 1.1.1 Présenter l'action LCD globale sur une page dédiée du site de Sciences Po
- 1.1.2 Établir une charte institutionnelle d'engagement pour la diversité, l'égalité et l'inclusion
- 1.1.3 Faire évoluer les divers textes réglementaires institutionnels

Objectif 1.2: Structurer le fonctionnement de la politique institutionnelle LCD

- 1.2.1 Fusion du réseau des correspondants Egalité Femme / Homme en réseau de correspondants Egalité, Diversité, Inclusion
- 1.2.2 Établissement d'un lien régulier formel avec des personnes issues de la communauté étudiante engagées et formées à la lutte contre les discriminations
- 1.2.3 Présentation du bilan annuel LCD aux instances (CVEF, CI, CA, CS, CSE)
- 1.2.4 Candidater au double label AFNOR (Egalité professionnelle & Diversité)
- 1.2.5 Vote, publication et mise en oeuvre du plan handicap 2023-2025 de Sciences Po

Axe 2: Promouvoir et diffuser une culture de non discrimination

Objectif 2.1: Informer

- 2.1.1 Investir des temps forts événementiels annuels (27 janvier, 21 mars, 17 mai, 3 décembre)
- 2.1.2 Campagne de communication pour affirmer la politique de Sciences Po
- 2.1.3 Présenter la politique LCD à chaque nouvelle promotion étudiante (en 1ère année du CU & Master)

Objectif 2.2: Sensibiliser et former les communautés de Sciences Po

- 2.2.1 Création d'un module de sensibilisation LCD, obligatoire pour la communauté étudiante de Sciences Po
- 2.2.2 Création d'un module de formation LCD, obligatoire pour la communauté salariée et le personnel des prestataires de Sciences Po
- 2.2.3 Création d'un module de formation LCD, obligatoire pour la communauté enseignante et de recherche (faculté permanente et personnel vacataire)
- 2.2.4 Création d'un module de formation LCD, obligatoire pour la communauté doctorante
- 2.2.5 Création d'une boîte à outils / guide de bonnes pratiques LCD pour le personnel enseignant
- 2.2.6 Pérennisation du module de formation des responsables d'associations étudiantes

Objectif 2.3: Mesurer et soutenir la diversification des communautés étudiante, académique et salariée

- 2.3.1 Suivre les indicateurs diversité de nos communautés afin d'évaluer les tendances
- 2.3.2 Poursuivre les questions VSS et LCD dans les baromètres étudiants
- 2.3.3 Inciter à la diversité et à la parité de genre dans les procédures d'admission
- 2.3.4 Soutenir les actions de diversification du corps enseignant de Sciences Po
- 2.3.5 Promouvoir l'inclusion: proposer des ateliers EDI à destination des communautés salariées

Objectif 2.4: Promouvoir des pratiques d'inclusion et d'égalité de traitement à travers nos communautés

- 2.4.1 Application et simplification de mesures administratives inclusives
- 2.4.2 Evolution du trombinoscope étudiant
- 2.4.3 Renforcer l'accompagnement de la communauté doctorante
- 2.4.4 Appel annuel à des initiatives de promotion d'inclusion pour le personnel salarié et la communauté enseignante
- 2.4.5 Formaliser et renforcer nos actions en faveur du bilinguisme au service des communautés enseignantes et salariées de Sciences Po

Axe 3: Réagir en cas de signalements

Objectif 3.1: Établir le dispositif de signalement spécifique à la LCD

- 3.1.1 Formaliser et rendre visible le dispositif de signalement de faits éventuels relevant de la discrimination subis par les membres des communautés de Sciences Po
- 3.1.2 Elargir l'actuel dispositif d'écoute externalisé
- 3.1.3 Former les membres des sections disciplinaires et CEIP
- 3.1.4 Présenter le bilan annuel du dispositif de traitement des cas signalés de discrimination
- 3.1.5 Etablir une procédure spécifique en cas d'incidents sur les lieux de stage ou d'apprentissage

Objectif 3.2: Accompagner les personnes signalant des faits à caractère discriminatoire

- 3.2.1 Renforcer les ressources humaines mises à disposition du suivi des signalements et des enquêtes
- 3.2.2 Renforcer l'accompagnement matériel et pédagogique des personnes effectuant des signalements

Axe 4: Développer la LCD dans l'enseignement et la recherche

Objectif 4.1: Développer les enseignements

- 4.1.1 Cartographier et développer l'offre d'enseignement lié aux enjeux de discriminations

4.1.2 Etudier la faisabilité d'un programme d'enseignement et de recherche portant sur les discriminations, en lien et en complément du programme PRESAGE

4.1.3 Faciliter et encourager l'acquisition de connaissances liées au travail de mémoire

Objectif 4.2: Valoriser la recherche et le leadership de Sciences Po sur la LCD dans l'enseignement supérieur et dans la société

4.2.1 Associer la communauté de recherche au suivi du plan (consultation, évaluation)

4.2.2 Assurer un rôle de Sciences Po dans les réseaux en France et à l'international

Annexe n°3: définitions juridiques des discriminations

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,
- 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).

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).