

CODE DE CONDUITE

YOUNG STATISTICIANS AND PROBABILISTS DAY

Table des matières

1 Objectifs et champ d'application	1
2 Normes de bonne conduite	2
3 Définitions de comportements inappropriés	2
3.1 Discrimination	2
3.2 Harcèlement	2
3.3 Harcèlement sexuel	3
3.4 Harcèlement basé sur le pouvoir	3
4 Points de vigilance et bonnes pratiques	3
4.1 Responsabilité collective	3
4.2 Intention et perception	3
4.3 Exemplarité	4
5 Signalement et rôle des Référent·es locaux	4
5.1 Référent·es locaux	4
5.2 Faire un signalement	4
5.3 Confidentialité et anonymat	4
5.4 Protection contre les représailles	4
6 Processus de traitement	4
7 Respect du cadre légal	5
8 Engagement	5
9 Références utiles	5
10 Remerciement	5

1 Objectifs et champ d'application

La conférence « *Young Statisticians and Probabilists Day* » a pour objectif de promouvoir la statistiques et les probabilités, de soutenir le développement professionnels de ses participantes et participants, ainsi que de créer des liens entre les différents jeunes chercheus·es, ingénieur·es, et étudiant·es en statistique et en probabilités. Pour ce faire, elle vise à offrir un environnement

d'apprentissage et d'échange scientifique respectueux, sûr et inclusif pour l'ensemble des participantes et participants.

Ce Code de conduite énonce les comportements attendus et les procédures à suivre en cas de problème. Il ne prétend pas constituer une articulation exhaustive de toutes les obligations de conduite des personnes participantes.

Le présent Code s'applique, sans exception, à toutes les personnes participantes, qui s'engagent à respecter les principes de respect, d'équité et d'intégrité professionnelle, et à contribuer à un climat propice à l'apprentissage et à la collaboration.

Le présent Code s'applique, sans exception, à toutes la durée de la conférence et des activités sociales liées.

2 Normes de bonne conduite

Les personnes participantes doivent :

1. Adopter une conduite respectueuse, éthique et professionnelle à tout moment.
2. Soutenir l'égalité des chances et la non-discrimination, sans distinction de quelque nature que ce soit, pour toutes les participantes et participants.
3. Favoriser un environnement exempt de harcèlement, d'intimidation ou de comportements inappropriés.
4. S'abstenir d'abuser de leur position d'autorité ou de toute relation hiérarchique implicite.
5. Éviter de mettre sciemment ou par négligence en danger la sécurité ou la sûreté d'autrui.
6. Respecter le présent Code de conduite ainsi que les procédures applicables en cas d'examen de conduite, et se conformer aux décisions prises par le comité d'Organisation ou les Référent·es Locaux en matière de conduite ou de sécurité.
7. Éviter de contrevénir à ces normes ou de faciliter, activement ou passivement, des situations dans lesquelles les normes ci-dessus sont enfreintes.
8. Ne pas exercer de représailles contre quiconque signale un incident ou participe à un examen de conduite.

3 Définitions de comportements inappropriés

3.1 Discrimination

Toute distinction, exclusion ou traitement défavorable fondé sur un motif personnel ou institutionnel non pertinent (genre, orientation, origine, handicap, *etc.*).

3.2 Harcèlement

Tout comportement, parole ou geste qui

- manque de respect envers une personne ou un groupe de personnes;
- ou crée un environnement hostile, intimidant, degradant, abusif ou offensant;
- ou interfère de manière déraisonnable avec la participation d'une personne ou d'un groupe de personnes.

Cela inclut notamment

- les stéréotypes négatifs,
- les remarques sexistes, racistes ou orientées vers un groupe présentant des caractéristiques spécifiques,
- la perturbation volontaire de présentations ou d'activités, dans un but d'humilier ou d'embarrasser la personne intervenant,
- les propos dénigrants et les moqueries,
- l'intimidation et les menaces.

3.3 Harcèlement sexuel

Forme spécifique de harcèlement qui consiste en un comportement à connotation sexuelle non désiré, verbal, non verbal ou physique. Cela inclut notamment

- les propositions, sollicitations, gestes ou remarques à caractère sexuel,
- les attouchements non consentis,
- le conditionnement d'un avantage professionnel à un comportement sexuel.

Le harcèlement sexuel peut s'exercer à l'encontre de personnes de tout genre, de tout âge, de toute catégorie professionnelle.

3.4 Harcèlement basé sur le pouvoir

Forme spécifique de harcèlement qui consiste en un comportement abusif fondé sur un déséquilibre hiérarchique ou académique (e.g., membre permanent et doctorant·e). Cela inclut notamment l'utilisation de son rang, son pouvoir ou sa réputation pour

- influencer négativement le comportement d'une personne moins avancée dans sa carrière;
- ou nuire à l'avancement ou au statut professionnel d'une personne moins avancée dans sa carrière.

4 Points de vigilance et bonnes pratiques

4.1 Responsabilité collective

Les discriminations et le harcèlement concernent tout le monde et peuvent avoir des effets négatifs durables. Dans toutes leurs activités et communications, les personnes participantes sont tenues de promouvoir un environnement exempt de harcèlement et sont encouragées à dénoncer toute forme de discriminations ou harcèlement lorsqu'elles en sont témoins ou informées.

4.2 Intention et perception

Les discriminations et le harcèlement peuvent être intentionnels ou non. Les personnes participantes doivent chercher à modifier tout comportement perçu, ou pouvant être perçu, comme discriminatoire ou harcelant. Les personnes qui subissent ou observent un comportement perçu comme discriminatoire ou harcelant sont encouragées à informer la personne à l'origine de leur inconfort, afin que celle-ci ait la possibilité d'adapter son comportement et de remédier à la situation.

4.3 Exemplarité

Il est reconnu que les personnes en position « subordonnée » peuvent être réticentes à exprimer leur inconfort face à un comportement inapproprié. Il incombe donc aux membres plus expérimentés de faire preuve d'une conduite professionnelle exemplaire, et d'être attentifs à l'impact de leurs paroles et actions, ainsi que de celles de leurs pairs, sur les collègues plus jeunes.

5 Signalement et rôle des Référent·es locaux

5.1 Référent·es locaux

Les Référent·es locaux sont des membres identifiés de l'équipe d'organisation. Ils sont présentés en ouverture de la conférence et sont les points de contact pour toute préoccupation relative au Code de Conduite. Leur rôle est

1. d'accueillir et d'écouter les signalements,
2. d'assurer un traitement impartial et confidentiel,
3. et de déterminer les actions à prendre, seuls ou en coordination avec l'équipe d'organisation, les Ressources Humaines des établissements d'origine ou autorités compétentes.

5.2 Faire un signalement

1. Toute personne peut signaler un incident oralement ou par écrit, en personne ou par courriel.
2. Le signalement peut concerner un incident subi, observé ou rapporté par un tiers.
3. Les signalements doivent être faits dès que possible, mais un délai ne doit jamais être un motif de rejet.
4. Toute fausse déclaration intentionnelle constitue une violation du présent Code et peut entraîner des mesures disciplinaires ou juridiques.

5.3 Confidentialité et anonymat

1. Les Référent·es locaux s'engagent à traiter les informations de manière confidentielle.
2. Un signalement anonyme peut être reçu, mais peut limiter les possibilités d'action.

5.4 Protection contre les représailles

Toute forme de représailles contre une personne ayant signalé de bonne foi une violation constitue une violation grave du présent Code.

6 Processus de traitement

Le Comité d'organisation et les Référent·es locaux s'engagent à soutenir toute personne qui fait part d'une préoccupation ou d'un signalement.

Les Référent·es locaux agiront conformément à la procédures décrite ci-dessous, en tenant la personne signalante informée tout au long du processus. Ils s'engagent également à agir avec équité,

respect et considération, autant que raisonnablement possible, envers l'ensemble des personnes impliquées dans le signalement ou son examen.

1. **Accueil et écoute** : le ou la Référente locale recueille les faits, assure une écoute et conseille la personne signalante, en l'orientant, si nécessaire, vers des juristes, psychologues ou autres personnes qualifiées pour un accompagnement adapté.
2. **Documentation** : un rapport écrit peut être établi afin d'assurer la traçabilité des faits signalés et des démarches entreprises, dans le respect de la confidentialité et de la protection des données personnelles.
3. **Évaluation** : Les Référent·es examinent la situation, évaluent la gravité des faits et les risques éventuels pour la sécurité des personnes concernées. Ils peuvent solliciter l'avis de spécialistes (juristes, psychologues, etc.) pour déterminer les mesures appropriées.
4. **Action** : des mesures immédiates peuvent être prises pour garantir la sécurité et le bien-être des personnes impliquées. Selon le niveau de gravité, le dossier peut être transmis à l'établissement d'origine, aux instances compétentes ou, le cas échéant, aux autorités judiciaires.

7 Respect du cadre légal

Toutes les procédures et décisions prises dans le cadre du présent Code doivent respecter le droit et la dignité des personnes impliquées.

8 Engagement

En participant à la conférence « *Young Statisticians and Probabilists Day* », chaque personne participante reconnaît avoir pris connaissance du présent Code de Conduite et s'engage à en respecter les principes.

9 Références utiles

- <https://arretonslesviolences.gouv.fr/>
- Définitions légales et peines encourues
 1. Outrage sexiste - [Article R625-8-3 du Code Pénal](#)
 2. Harcèlement sexuel - [Article 222-33 du Code Pénal](#)
 3. Agression sexuelle - [Article 222-22 du Code Pénal](#)
 4. Viol - [Article 222-23 du Code Pénal](#)

10 Remerciement

Ce texte est grandement inspiré de celui de l'École « *Autumn School on Recent Advances in Machine Learning* ». Nous remercions les autrices et les auteurs.