



[Français](#)

Code of Conduct

This code of conduct includes expected behaviour related to conduct in the context of meetings and events related to the business of the Canadian Black Scientists Network, particularly related to harassment, privacy, and the protection of intellectual property rights.

Approved by Steering Committee
11 January 2022

Contents

1.0 Anti-Harassment Policy & Procedure	1
1.1 ANTI-HARASSMENT STATEMENT.....	2
1.2 OBJECTIVE.....	3
1.3 HARASSMENT DEFINED	3
1.4 RETALIATION DEFINED.....	3
1.5 REPORTING ACTS OF DISCRIMINATION, HARASSMENT, OR RETALIATION	4
1.6 Procedure following reporting	4
2. Privacy and Intellectual Property	5
CODE DE CONDUITE	6
1. Politique et procédure antiharcèlement	6
1.1 DÉCLARATION ANTIHARCÈLEMENT.....	6
1.2 OBJECTIF	7
1.3 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT.....	7
1.4 DÉFINITION DES REPRÉSAILLES.....	7
1.5 SIGNALEMENT D'ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE REPRÉSAILLES	8
1.6 Procédure à suivre après un signalement	8
2. Vie privée et propriété intellectuelle.....	9

1.0 Anti-Harassment Policy & Procedure



CODE OF CONDUCT

1.1 ANTI-HARASSMENT STATEMENT

We commit to ensuring that the [Canadian Black Scientists Network's mission and vision](#) are accomplished in an environment free from discrimination, harassment, bullying, retaliation, and in which individuals are always treated with dignity and respect. CBSN takes all harassment and discrimination complaints seriously and will not tolerate violations of our shared values of inclusion. CBSN can only progress towards its [mission and vision](#) if all involved are held to the highest standards of ethical conduct, accountability and professionalism.



CODE OF CONDUCT

1.2 OBJECTIVE

The **Canadian Black Scientist's Network, CBSN**, is committed to providing a professional environment that is free from harassment and discrimination in which all individuals, including employees, members, allies, volunteers, and event participants are treated in a respectful and dignified manner. Each individual has the right to engage in a professional atmosphere free from harassment, discrimination, and retaliation.

This policy applies to all people engaging in or attending CBSN events and meetings.

In order to provide all participants at events the opportunity to interact professionally and benefit from the event, CBSN is committed to providing a safe and productive environment free of hostility, harassment, and retaliation. Hostility, harassment and retaliation may constitute discrimination if based on aspects of identity specified as **prohibited grounds** in the [Canadian Human Rights Act](#). **Prohibited grounds** include race, national or ethnic origin, colour, religion, age, sex, sexual orientation, gender identity or expression, marital status, family status, genetic characteristics, disability and conviction for an offence for which a pardon has been granted or in respect of which a record suspension has been ordered, and any other grounds specified in the [Human rights code of the Canadian province or territory](#) in which the event is being hosted.

CBSN has a zero-tolerance policy for discrimination, hostility, harassment, and retaliation and is committed to enforcing this policy at all CBSN events without compromise. During CBSN functions, members and stakeholders are expected to behave professionally and to exercise good judgment in professional relationships.

1.3 HARASSMENT DEFINED

Harassment is defined as "any action, conduct or comment, including of a sexual nature, that can reasonably be expected to cause offence, humiliation or other physical or psychological injury or illness..."¹ Harassment includes online communications and behaviours.

As well as being expressly prohibited, such conduct may constitute discrimination when based on aspects of identity protected by the [Canadian Human Rights Act](#) or the [Human rights code of the Canadian province or territory](#) hosting the event.

1.4 RETALIATION DEFINED

Retaliation occurs when adverse action or threat of such adverse action is made against an individual making the complaint, or a person involved in the investigation of a complaint. Retaliation may include threats, exclusion, withdrawal of opportunities, or other actions that can cause personal or professional harm. Retaliation is a serious violation of this code and is strictly prohibited. Acts of retaliation should be reported immediately and will be promptly addressed.

¹ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html>



CODE OF CONDUCT

1.5 REPORTING ACTS OF DISCRIMINATION, HARASSMENT, OR RETALIATION

At all CBSN events, the President or a steering committee member will be designated to receive any complaints or concerns regarding conduct during that event, and this information will be shared with all event attendees.

CBSN encourages confidential reporting of all perceived incidents of discrimination, harassment, or retaliation, regardless of the offender's identity or position. Individuals who believe they have experienced or witnessed such conduct at a CBSN event should discuss their concerns with the [CBSN President or any steering committee member](#).

In addition, CBSN encourages individuals to advise the offender that their conduct is unwelcome and to request that it be discontinued, if they feel comfortable and safe so doing.

CBSN encourages the prompt reporting of complaints or concerns so that immediate action can be taken, if appropriate. An individual making a complaint may be asked to put the complaint in writing depending on the consequences sought.

In the event that an individual feels that their physical safety or the safety of others is compromised, CBSN will support the individual in contacting the appropriate law enforcement agency. If the CBSN is made aware of prohibited conduct concerning a minor, the appropriate authorities will be contacted immediately. The CBSN will use the definition of 'minor' consistent federal law in Canada (under 18 years of age).

1.6 Procedure following reporting

Any reported allegations of harassment, discrimination, or retaliation will be investigated promptly and with due diligence. The investigation may include individual interviews with the parties involved as well as witnesses to the conduct. The CBSN will maintain confidentiality to the extent consistent with appropriate investigation and corrective action, with the exception of incidents involving a minor, in which case the incident will be reported to the appropriate authorities.

While investigating a complaint, the CBSN will notify and interview the individual whose behaviour is alleged to have breached this code of conduct (the respondent). If such an interview would necessarily identify the individual making the complaint, this will be made clear to the complainant before proceeding. Such an interview may involve verbal or written questions and responses.

Any respondent may refuse to be interviewed in response to a complaint, but such refusal will constitute grounds for: (i) revocation of access to the event at which the infraction is alleged to have occurred, and (ii) for members or allies of CBSN, removal of access to the Network until such time as the incident can be investigated.



CODE OF CONDUCT

If it is determined that the respondent has engaged in prohibited conduct, CBSN shall determine the appropriate action to be taken depending on the nature of the infraction, which may include, but is not limited to:

- Private reprimand.
- Expulsion from the CBSN event without refund.
- Implementation of conditions upon attendance at the current, or future CBSN events.
- Restrictions on attendance at future CBSN events.
- Revocation of membership in CBSN.

2. Privacy and Intellectual Property

The CBSN BE-STEMM conference and other events will involve the presentation of research in a public forum. Presenters should be aware that there can be no expectation of confidentiality or privacy in this context, and refrain from presenting sensitive material (e.g., pre-publication), if that is a concern. The CBSN encourages all presenters to make clear whether capturing of portions of their presentation for private use, or for reporting on social media or other venues is permitted. Violation of a individual's clear indication that the material presented should not be reported will constitute an alleged breach of the CBSN code of conduct, and will be investigated. Consequences of a finding that this code was breached may include those outlined above for harassment.

[English](#)

Code de conduite

Ce Code de conduite comprend les comportements attendus dans le cadre de réunions et d'événements liés aux activités du Réseau canadien des scientifiques noirs, notamment en ce qui concerne le harcèlement, le respect de la vie privée et la protection des droits de propriété intellectuelle.

Approuvé par le comité directeur
11 janvier 2022

Table des matières

Code de conduite.....	6
1. Politique et procédure antiharcèlement.....	6
1.1 DÉCLARATION ANTIHARCÈLEMENT.....	6
1.2 OBJECTIF.....	7
1.3 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT.....	7
1.4 DÉFINITION DES REPRÉSAILLES.....	7
1.5 SIGNALEMENT D'ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE REPRÉSAILLES.....	8
1.6 Procédure à suivre après un signalement.....	8
2. Vie privée et propriété intellectuelle.....	9

1. Politique et procédure antiharcèlement

1.1 DÉCLARATION ANTIHARCÈLEMENT

Nous nous engageons à faire en sorte que la [mission et la vision du Réseau canadien des scientifiques noirs](#) soient accomplies dans un environnement exempt de discrimination, de harcèlement, d'intimidation et de représailles, puis dans lequel les individus sont toujours traités avec dignité et respect. Le RCSN prend au sérieux toutes les plaintes de harcèlement et de discrimination et ne tolérera pas de violation de nos valeurs communes d'inclusion. Le RCSN ne peut évoluer pour réaliser sa [mission et sa vision](#) que si toutes les personnes impliquées sont tenues aux normes les plus élevées en matière de conduite éthique, de responsabilité et de professionnalisme.

1.2 OBJECTIF

Le **Réseau canadien des scientifiques noirs, RCSN**, s'engage à fournir un environnement professionnel exempt de harcèlement et de discrimination dans lequel tous les individus, y compris les employés, les membres, les alliés, les bénévoles et les participants aux événements, sont traités avec respect et dignité. Chaque individu a le droit d'évoluer à même un climat professionnel exempt de harcèlement, de discrimination et de représailles.

Cette politique s'applique à toutes les personnes qui participent ou assistent aux événements et aux réunions du RCSN.

Afin d'offrir à tous les participants aux événements la possibilité d'interagir de manière professionnelle et de profiter de l'événement, le RCSN s'engage à offrir un environnement sûr et productif exempt d'hostilité, de harcèlement et de représailles. L'hostilité, le harcèlement et les représailles peuvent être considérés comme de la discrimination s'il s'agit de gestes fondés sur des aspects de l'identité qui sont désignés comme des **motifs de distinction illicite** dans la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#). Les **motifs de distinction illicite** comprennent la « race », l'origine nationale ou ethnique, la couleur, la religion, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité ou l'expression de genre, l'état matrimonial, la situation de famille, les caractéristiques génétiques, le handicap et la condamnation pour une infraction pour laquelle un pardon a été accordé ou pour laquelle une suspension du casier a été ordonnée, et tout autre motif précisé dans la [Charte des droits de la personne de la province ou du territoire canadien](#) dans lequel l'événement est organisé.

Le RCSN a une politique de tolérance zéro concernant la discrimination, l'hostilité, le harcèlement et les représailles et s'engage à appliquer cette politique à tous les événements du RCSN, sans compromis. Lorsqu'ils occupent leurs fonctions auprès du RCSN, les membres et les intervenants doivent se comporter de manière professionnelle et faire preuve de bon jugement dans leurs relations professionnelles.

1.3 DÉFINITION DU HARCÈLEMENT

Le harcèlement est défini comme « tout acte, comportement ou propos, notamment de nature sexuelle, qui pourrait vraisemblablement offenser ou humilier... ou lui causer toute autre blessure ou maladie, physique ou psychologique... »². Le harcèlement inclut les communications et les comportements en ligne. En plus d'être expressément interdite, une telle conduite peut correspondre à de la discrimination lorsqu'elle est fondée sur des aspects de l'identité protégés par la [Loi canadienne sur les droits de la personne](#) ou la [Charte des droits de la personne de la province ou du territoire canadien](#) où a lieu l'événement.

1.4 DÉFINITION DES REPRÉSAILLES

Il y a représailles lorsqu'une action préjudiciable est posée ou que la menace d'une telle action préjudiciable est exprimée à l'encontre d'un individu déposant une plainte ou d'une personne impliquée dans l'enquête sur une plainte. Les représailles peuvent inclure des menaces, l'exclusion, la privation de certaines occasions ou

² <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/programmes/sante-securite-travail/prevenir-harcelement-violence.html>

d'autres actions pouvant causer un préjudice personnel ou professionnel. Les représailles constituent une violation grave de ce Code et sont strictement interdites. Les actes de représailles doivent être signalés immédiatement et seront rapidement traités.

1.5 SIGNALEMENT D'ACTES DE DISCRIMINATION, DE HARCÈLEMENT OU DE REPRÉSAILLES

Le président ou un membre du comité directeur sera désigné pour recevoir toute plainte ou préoccupation concernant la conduite lors de chaque événement du RCSN, et cette information sera partagée avec tous les participants à l'événement.

Le RCSN encourage le signalement confidentiel de tous les incidents perçus de discrimination, de harcèlement ou de représailles, quelle que soit l'identité ou la position du délinquant. Les personnes qui pensent avoir été victimes ou témoins d'un tel comportement lors d'un événement du RCSN doivent discuter de leurs préoccupations avec le [président du RCSN ou tout membre du comité directeur](#).

Le RCSN encourage également les individus à informer le délinquant que sa conduite est importune et à demander qu'elle soit cessée s'ils se sentent à l'aise et en sécurité de le faire.

Le RCSN encourage le signalement rapide des plaintes ou des préoccupations afin que des mesures immédiates puissent être prises, le cas échéant. Une personne déposant une plainte peut être invitée à mettre sa plainte par écrit selon les résultats recherchés.

Si une personne estime que sa sécurité physique ou celle d'autrui est compromise, le RCSN l'aidera à contacter l'organisme d'application de la loi approprié. Les autorités compétentes seront immédiatement contactées si le RCSN est informé d'un comportement prohibé concernant un mineur. Le RCSN utilisera la définition de « mineur » conforme à celle de la loi fédérale au Canada (moins de 18 ans).

1.6 Procédure à suivre après un signalement

Toute allégation signalée de harcèlement, de discrimination ou de représailles fera rapidement l'objet d'une enquête avec vérification diligente. L'enquête peut comprendre des entretiens individuels avec les parties impliquées ainsi qu'avec des témoins de la conduite concernée. Le RCSN assurera la confidentialité dans la mesure possible dans le cadre d'une enquête et de mesures correctives appropriées, à l'exception des incidents impliquant un mineur, auquel cas l'incident sera signalé aux autorités compétentes.

Lors de l'enquête sur une plainte, le RCSN avisera et interrogera la personne dont le comportement est présumé avoir enfreint ce Code de conduite (le défendeur). Le plaignant devra explicitement être informé si un tel entretien avait nécessairement pour effet de l'identifier, et ce, avant que les démarches ne soient entreprises. Un tel entretien peut comprendre des questions et des réponses verbales ou écrites.

Tout répondant peut refuser d'être interrogé en réponse à une plainte, mais un tel refus constituera un motif pour : (i) révoquer l'accès à l'événement au cours duquel l'infraction est présumée avoir eu lieu, et (ii) dans

le cas de membres ou d'alliés du RCSN, leur retirer l'accès au Réseau jusqu'à ce que l'incident puisse faire l'objet d'une enquête.

S'il est conclu que le défendeur s'est livré à une conduite interdite, le RCSN déterminera les mesures appropriées à prendre en fonction de la nature de l'infraction, qui peuvent notamment inclure ce qui suit :

- avertissement privé;
- expulsion de l'événement du RCSN sans remboursement;
- mise en place de conditions particulières lors de la participation aux événements actuels ou futurs du RCSN;
- restrictions quant à la participation aux futurs événements du RCSN;
- révocation de l'adhésion au RCSN.

2. Vie privée et propriété intellectuelle

La conférence RCSN EN-STIMM ainsi que d'autres événements impliqueront une présentation de la recherche dans le cadre d'un forum public. Les présentateurs doivent être conscients que la confidentialité ou le respect de la vie privée ne sont pas possibles dans ce contexte, et s'abstenir de présenter des documents sensibles (par exemple, une prépublication) si cela est une préoccupation. Le RCSN encourage tous les présentateurs à indiquer clairement si la captation de parties de leur présentation à des fins d'utilisation personnelle ou pour une publication sur les réseaux sociaux ou dans d'autres lieux est autorisée. Le partage du matériel présenté alors qu'il y a eu indication claire d'un individu à savoir que ce partage est prohibé constituera une violation présumée du Code de conduite du RCSN et fera l'objet d'une enquête. En cas de conclusion que ce Code a été enfreint, les conséquences pourront inclure celles décrites ci-dessus pour le harcèlement.