#  CBS-SCB Groupe de travail sur l’anti-oppression et l’antiracisme (AOAR)

# Termes de référence

# Un groupe de travail de la Société canadienne de bioéthique (CBS-SCB)

**Résumé**

Le groupe de travail a été formé dans le contexte d’un besoin perçu par les membres de la CBS-SCB de reconnaître, de traiter et de s’opposer à l’oppression systémique et au racisme ancrés dans le tissu de la société canadienne et, par extension, la recherche, l’éducation et la pratique en bioéthique au Canada. Ce groupe a pour objectif d’identifier, d’élaborer et de mettre en œuvre des stratégies visant à démanteler de tels systèmes au sein de la bioéthique canadienne qui oppriment les voix, les individus et les communautés noirs, autochtones et toute autre communauté sous-représentée et historiquement marginalisés.

**Mandat**

Élaborer un plan d’action pour la CBS-SCB afin de répondre aux problèmes liés à l’oppression structurelle et au racisme au sein de la bioéthique canadienne.

**Objectif :**

La création du groupe de travail a été réalisée par le vote à l’unanimité adoptant une motion pour sa création lors de la réunion d’affaires annuelle de la CBS-SCB en 2020. Les objectifs suivants ont été identifiés :

* Identifier et reconnaître les structures sociales oppressives qui sont présentes dans le domaine de la bioéthique et les personnes qui en ont été affectées;
* Élaborer et mettre en œuvre une stratégie pour lutter contre toute oppression structurelle qui persiste dans le travail et les pratiques de travail de la CBS-SCB;
* Promouvoir la diversité, l’équité et l’égalité, l’inclusivité ainsi que la représentation dans le domaine de la bioéthique canadienne

Le groupe vise à développer et mettre en œuvre un plan pour aborder les points suivants, dans le cadre de la compétence et des ressources de la CBS-SCB :

* Identifier et enquêter sur les logiques oppressives, qu’elles soient explicites ou implicites, et adopter des changements systémiques pour aborder les pratiques et les politiques au sein de la CBS-SCB et de son travail qui peuvent renforcer et perpétuer des réalités structurelles oppressives.
* Être un canal pour le partage d’informations et de ressources éducatives entre les membres de la CBS-SCB afin d’aider ceux qui pourraient avoir des questions concernant l’oppression structurelle et de les soutenir dans la lutte contre les formes d’oppression structurelle dans leurs propres travaux liés à la bioéthique et les travaux connexes des institutions et agences auxquelles ils sont affiliés.
* Promouvoir les droits et l’expérience vécue des groupes opprimés qui connaissent une vulnérabilité structurellement accrue.
* Promouvoir et soutenir le travail d’individus et d’organisations qui visent à identifier et à provoquer un changement systémique par des efforts pour combattre l’oppression structurelle et le racisme dans le domaine de la bioéthique canadienne.

**Portée**

La portée des efforts du groupe de travail s’étendra à la présentation au Conseil des recommandations qu’il juge nécessaires pour s’acquitter de son mandat. Les recommandations approuvées par le Conseil seront ensuite mises en œuvre par le Groupe de travail.

**Structure et gouvernance :**

Le groupe de travail comprendra un groupe de travail central et des sous-groupes selon les nécessités pour s’acquitter de son mandat. Les membres du groupe de travail seront, si possible, choisis parmi les nombreux membres de la SCB, y compris les membres du conseil d’administration. Le groupe de travail soumettra son plan de travail et ses recommandations au Conseil pour approbation. Les sous-groupes seront chargés de mettre en œuvre des éléments précis du plan de travail. Le groupe de travail central sera chargé de coordonner l’ensemble des travaux des sous-groupes et de rendre compte des progrès et des résultats au Conseil.

Le groupe de travail central aura un président travaillant au Conseil et possiblement un coprésident provenant du Conseil ou de l’ensemble des membres. Des responsables seront identifiés pour chaque sous-groupe et au sein du groupe de travail principal.

Le président ou le coprésident du groupe de travail principal informera le Conseil des progrès généraux à chaque réunion du Conseil.

Les responsables des sous-groupes rendront compte au président ou au coprésident lors des réunions du groupe de travail principal ou selon les besoins et sur demande.

Le groupe de travail central et les sous-groupes viseront à prendre des décisions en utilisant un modèle axé sur le consensus. En cas de désaccord sur des questions précises, le responsable soumettra les discussions au groupe de travail central et le président transmettra les discussions au conseil, si nécessaire. Le Conseil sera l’arbitre final des décisions.

Le Conseil aura la responsabilité finale de toutes les décisions ainsi que de tous les résultats proposés ou recommandés par le groupe de travail central.

**Résultats attendus :**

Le groupe de travail maintiendra un plan de travail annuel comportant les résultats attendus approuvés par le conseil. De manière générale, les résultats attendus comprendront :

* L’élaboration d’une proposition d’objectifs spécifiés;
* L’élaboration d’une proposition pour le processus par lequel ses objectifs, ainsi que les progrès relativement à ces derniers, seront communiqués, acceptés et atteints;
* L’élaboration d’un plan de travail hiérarchisé pour atteindre les objectifs spécifiés, y compris un aperçu des responsabilités des membres;

**Public cible :**

Le conseil, les membres de la CBS-SCB, les partenaires et les affiliés, les autres organisations en collaboration ainsi que le grand public.

**Adhésion :**

* Le groupe de travail central comprendra normalement jusqu’à huit membres du conseil d’administration et de la CBS-SCB
* Les sous-groupes comprendront des représentants du groupe central et d’autres membres de la CBS-SCB qui ont manifesté leur intérêt et un engagement clair envers ce travail.
* Des représentants d’autres organisations et des personnes en particulier peuvent être inclus en tant que membres ressources sans droit de vote ou invités, selon ce que le conseil juge nécessaire et approprié.
* Les membres s’engageront à travailler en collaboration pendant un an, avec la possibilité de renouvellement si nécessaire. L’engagement impliquera :
	+ Assister à 75 % des réunions
	+ Apporter des contributions régulières et opportunes aux travaux du groupe, selon les indications du président ou du représentant.
	+ S’assurer d’avoir une conduite conforme à la [**mission**](https://www.bioethics.ca/copy-of-home)et aux politiques de la CBS-SCB ainsi qu’au mandat du groupe de travail.

**Réunions :**

Les réunions se tiendront initialement au moins une fois par mois, ou plus fréquemment si jugé nécessaire par le groupe de travail central et un sous-groupe. Les réunions seront généralement virtuelles. Les ordres du jour seront rédigés par le président ou les responsables. Les documents seront partagés électroniquement. Les comptes rendus seront rédigés par les membres comme convenu au début de chaque réunion.

**Quorum**

Le quorum est de 50 % des membres du groupe de travail central, y compris le président ou le coprésident. Les sous-groupes nécessiteront la présence de 50 % des membres, y compris le représentant, afin d’atteindre le quorum. Dans le cas d’un sous-groupe de deux, les deux membres devront être présents (c.-à-d. 100 %)

**Rapports et registres :**

Le groupe de travail central et, par extension, les sous-groupes, feront rapport au Conseil une fois par mois. Des gabarits seront utilisés pour rendre compte des progrès vers les résultats identifiés. D’autres rapports seront soumis au besoin pour communiquer efficacement avec le Conseil. Le procès-verbal de la réunion du Conseil sera le compte rendu des activités du groupe de travail.

**Évaluation** :

Le mandat sera revu tous les trimestres pendant la première année par le groupe de travail central. Des modifications seront proposées au Conseil pour approbation.

**Description des termes :**

L’**oppression systémique** fait référence aux conditions sociales, institutionnelles et culturelles, ainsi qu’aux structures connexes qui sapent la capacité des individus des groupes opprimés à développer et à exprimer de manière significative leurs pouvoirs humains, leurs besoins et leurs désirs comparativement à d’autres groupes. De telles conditions privent de manière injustifiée les individus des contextes, des ressources et des libertés nécessaires pour exercer pleinement leurs capacités et participer activement à la vie sociale et ces conditions détruisent la valeur et les expériences immanentes de ces individus. Alors que l’oppression peut survenir grâce aux efforts stratégiques d’un pouvoir centralisé et d’une intention volontaire individuelle, les injustices de l’oppression systémique se produisent à travers les pratiques intrinsèques des individus qui perpétuent et renforcent ces conditions politiques dans le milieu de la vie sociale, culturelle et institutionnelle. ([adapté de Iris Marion Young [5 Faces of Oppression] et de la compréhension de Frye de l’oppression structurelle](https://www.sunypress.edu/pdf/62970.pdf)).

La **marginalisation** fait référence à l’exclusion sociale, matérielle et économique soutenue des individus quant à leur pleine participation à des opportunités socialement reconnues comme valables et qui affecte l’exercice des capacités et la probabilité des perspectives sociales et économiques. Cette forme de relation sociale reflète l’histoire et est constituée par celle-ci. ([adapté de Iris Marion Young [5 Faces of Oppression] et de la compréhension de Frye de l’oppression structurelle](https://www.sunypress.edu/pdf/62970.pdf)).

Le **racisme** fait référence à toute forme de préjugé, de discrimination, de violence ou d’opposition dirigée contre une personne ou un groupe sur la base de son appartenance - perçue, auto-identifiée ou autrement attribuée - à un groupe racial, ethnique ou culturel particulier, en particulier un groupe qui est marginalisé ou minoritaire. (Définition adaptée de *Oxford Languages*)

L’**anti-oppression** fait référence à des approches qui s’efforcent de reconnaître l’existence de l’oppression et d’en éliminer la possibilité au sein de la société. Cette approche comprend l’examen critique des systèmes de pensée et des pratiques. Les objectifs du travail axé sur l’anti-oppression sont de (1) traiter les effets associés à l’oppression, (2) égaliser les déséquilibres de pouvoir qui existent en raison de l’oppression et (3) s’assurer que le potentiel d’oppression est éliminé. Étant donné que l’oppression opère dans différentes sphères (individuelle, institutionnelle et culturelle), le travail axé sur l’anti-oppression doit également toutes les rejoindre pour combattre les effets de l’oppression. (adapté de [Simmons University](https://simmons.libguides.com/anti-oppression), 2020). De plus, l’oppression existe sous de nombreuses formes distinctives (oppression basée sur la race, le sexe, le genre, l’âge, la classe, etc.) et, en tant que tel, un cadre d’anti-oppression doit cibler chacune de ces formes d’oppression et se concentrer sur la réparation du préjudice systémique et la violence causée par chacun ([Moore](https://www.cyc-net.org/cyc-online/cycol-1203-moore.html), 2003). Une forme de travail portant sur l’anti-oppression, à savoir la lutte contre le racisme, est définie plus en détail ci-dessous.

L’**antiracisme** fait référence à des actions conscientes et cohérentes dans le but de s’opposer aux différentes formes d’oppression systémique et de discrimination auxquelles les personnes et communautés marginalisées sont confrontées en raison de leur race ([National Museum of African American History & Culture](https://nmaahc.si.edu/learn/talking-about-race/topics/being-antiracist), 2019; [Business Insider](https://www.businessinsider.com/what-is-anti-racism-how-to-be-anti-racist-2020-6), 2020). L’antiracisme peut être indirect (c’est-à-dire axé sur l’application d’un traitement inégal pour créer des chances égales qui ne seraient peut-être pas présentes autrement en raison du racisme systémique inhérent à un système, une organisation ou un groupe et des préjugés inconscients qui fonctionnent comme des niveaux systémiques) ou direct (c’est-à-dire axé sur l’application de l’égalité de traitement pour créer l’égalité des chances dans des espaces où les personnes issues d’une population raciale marginalisée sont traitées de manière inégale et, par conséquent, se voient accorder des chances inégales) ([Berman & Paradies, 2008](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01419870802302272)). L’antiracisme est « le démantèlement actif des systèmes, des privilèges et des pratiques quotidiennes qui renforcent et normalisent les dimensions contemporaines de la domination blanche » et, en tant que premier pas vers l’antiracisme, il implique la reconnaissance de l’existence du racisme dans la société et dans notre vie quotidienne ([Good Housekeeping](https://www.goodhousekeeping.com/life/a32962206/what-is-anti-racism/), 2020).

La **représentation** fait référence à la présence continue, à l’implication et à l’influence significative de toute la gamme des diversités dans tous les domaines institutionnels, sociaux et culturels et à tous les paliers de prise de décision. La représentation exige non seulement que des perspectives diverses soient incluses, mais que ces perspectives aient une influence significative. Ne pas être représenté risque, entre autres, d’avoir une incidence symbolique.

La **sous-représentation** fait référence aux individus et aux communautés qui ne sont pas continuellement présents, impliqués et influents de manière significative dans tous les domaines institutionnels, sociaux et culturels et à tous les paliers de prise de décision. La sous-représentation représente un échec de la société et, par conséquent, y remédier doit être l’œuvre de la société dans son ensemble et pas uniquement de ceux qui sont sous-représentés.

La **diversité** fait référence à la présence de différences d’identité (par exemple, le genre, la race, l’orientation sexuelle, la religion) dans un contexte donné. La diversité existe au sein d’un collectif ou d’un groupe et n’existe qu’en relation avec les autres. La diversité à elle seule ne garantit ni l’inclusion ni la représentation.

L’**inclusivité** est l’accueil de personnes ayant une identité différente dans un cadre donné de telle sorte que leur présence et leur contribution sont valorisées et leur influence est évidente. L’inclusivité à elle seule ne garantit ni la diversité ni la représentation.

L’**égalité** consiste à faire en sorte que chacun soit traité de la même manière en ce qui concerne des questions qui devraient être universelles pour tous. Chaque individu ou groupe est considéré indépendamment de ses attributs mesurables qui ne sont pas pertinents pour ces questions. Si l’égalité est énoncée dans la loi et la politique, des problèmes systémiques toujours présents empêchent certains d’entre nous d’obtenir l’égalité à laquelle ils ont droit. Pour corriger ces problèmes systémiques, une approche d’équité est nécessaire.

L’**équité** fait référence à une approche qui vise à garantir à chacun une chance réelle d’accéder à ces opportunités qui devraient être accessibles à tous. L’équité implique de reconnaître que les avantages et les obstacles existent afin de s’engager à corriger et à remédier aux déséquilibres des chances présents. Cela peut nécessiter une répartition différentielle des ressources entre certains groupes ou individus.

Source :

<https://generalassemb.ly/blog/diversity-inclusion-equity-differences-in-meaning/> (Education & Career Company)

<https://hospitalnews.com/equality-vs-equity-in-a-publicly-funded-healthcare-system/> (Hospital News)

[https://www.diffen.com/difference/Equality-vs-Equity#:~:text=Equality%20generally%20refers%20to%20equal, achieve%20greater%20fairness%20of%20outcomes](https://www.diffen.com/difference/Equality-vs-Equity#:~:text=Equality%20generally%20refers%20to%20equal,achieve%20greater%20fairness%20of%20outcomes).