
Le 23 juin 2020

**Lettre ouverte de la section locale 2025 d'Unifor à Chris Aylward,
président national de l'AFPC,
et à Magali Picard, vice-présidente exécutive nationale de l'AFPC**

Chris et Magali,

La présidente de la section locale 2025 d'Unifor vous a écrit il y a quelques semaines concernant certains problèmes soulevés par des membres racialisés. Le lundi 8 juin, une rencontre a eu lieu avec vous, Mandy Rocks, Gabriel Bergeron et Darlène Lozis. Les discussions ont révélé l'urgence d'agir sur les nombreuses recommandations auxquelles l'AFPC n'a pas encore donné suite.

Dans la foulée du décès de George Floyd à Minneapolis, de la mort suspecte de Regis Korchinski-Paquet à Toronto et des manifestations légitimes qui se déroulent partout sur la planète, la communauté de l'AFPC doit se montrer vigilante et prendre des mesures visant à s'attaquer au racisme anti-Noir et systémique. Il faut mettre fin à la longue tradition d'oppression systémique et de traitement inégal des personnes autochtones, noires et racialisées. L'AFPC peut devenir un moteur de changement en instaurant un plan d'action en consultation avec le personnel autochtone et racialisé.

Nous tenons à préciser que les personnes autochtones et racialisées, qu'elles soient gestionnaires, employées ou dirigeantes élues, ne doivent pas porter seules le fardeau de cette tâche. Le Bureau de la direction et l'équipe de direction doivent prendre des mesures, rendre des comptes et partager les responsabilités à parts égales. L'organisation ne doit pas tolérer les réactions négatives et la mentalité « toutes les vies comptent » (*All lives matter*). Ce n'est ni l'endroit ni le moment pour le « retour de bâton blanc » (*whitelash*). Nous devons tuer de tels propos dans l'œuf partout dans l'organisation en dénonçant publiquement ces personnes et ces groupes et en prenant les mesures qui s'imposent.

L'AFPC doit agir dès maintenant. Plus que jamais, le syndicat en tant qu'employeur doit être prêt à faire son bilan. Il doit poser des gestes concrets

pour dénoncer et éradiquer le racisme et les obstacles systémiques à l'égalité dans nos lieux de travail. Vous avez récemment émis une déclaration qui affirme votre soutien envers le personnel et une autre qui fait état de l'appui du syndicat envers ses membres. Le temps est venu de passer de la parole aux actes. Autrement, rien ne changera.

Il faut changer les attitudes et les processus. Nous demandons aux dirigeantes et dirigeants de l'AFPC de s'engager à agir. S'ils ne le font pas, leur message d'appui aux personnes noires et racialisées demeurera vide de sens.

Nous demandons à l'AFPC de prendre les mesures suivantes.

- Reconnaître que l'AFPC, comme bien d'autres institutions canadiennes (forces de l'ordre, enseignement, médias grand public, santé), doit rendre des comptes. L'organisation doit s'attaquer au racisme systémique qui existe depuis longtemps à l'égard des personnes noires et autochtones, dans toute « leur » diversité.
- Un grand nombre d'organismes et d'entreprises ont publié des déclarations d'appui envers le mouvement « Les vies noires comptent » (*Black Lives Matter*). Pour témoigner de leur engagement, ils doivent joindre le geste à la parole, prendre des mesures concrètes et adopter un plan d'action comportant des échéances précises et un cadre de responsabilisation. Nous voulons que les gens affichent leur appui seulement s'ils sont fidèles à leur engagement et prêts à passer à l'action. La génuflexion du premier ministre était un geste sympathique, qui ne s'est toutefois pas traduit en acte audacieux ni en plan d'action, surtout en ce qui a trait au maintien de l'ordre.

Il faut déraciner les problèmes systémiques et les conditions oppressives inhérents à notre structure grâce à un examen transparent de nos pratiques traditionnelles et courantes. Au cours des ans, de nombreuses recommandations ont été soumises à l'employeur, qui a été très lent à les mettre en œuvre ou ne l'a fait qu'à moitié, cimentant ainsi les obstacles systémiques.

Comme plusieurs de nos membres et votre équipe de direction l'ont constaté, il existe des problèmes systémiques au sein des Ressources humaines, en commençant par une opacité absolue en matière de dotation. Nous savons que des comités ont été chargés du recrutement, de l'embauche et du maintien de l'effectif et que l'équipe de gestion y siège. À notre avis, il faut prioriser ce travail et y attribuer les ressources nécessaires. Nous croyons aussi qu'il est essentiel de consulter chacune des unités de négociation afin de partager l'information et de discuter des préoccupations. Les Ressources humaines sont au cœur même de l'embauche. Tout problème qui s'y pose se répercutera forcément dans l'ensemble de l'organisation. La dotation doit être visionnaire et inclure les personnes traditionnellement marginalisées.

Il ne suffit plus de réagir aux incidents de racisme sans changer les attitudes et éliminer les obstacles systémiques. Bien que l'AFPC mène actuellement un examen organisationnel, elle a précisé qu'aucune optique d'équité ne s'y applique. Pourtant, une telle optique est essentielle au changement culturel et systémique.

Dans votre déclaration du 1^{er} juin adressée au personnel de l'AFPC, vous avez cité la révolutionnaire Angela Davis : « Dans une société raciste, il ne suffit pas d'être non raciste, il faut être antiraciste. »

Pour y arriver, il faut notamment remettre en question la suprématie blanche et ses vestiges et les éliminer de nos structures, nos pratiques et nos politiques. Chacune et chacun de nous a le devoir d'y réfléchir et de s'y consacrer. Nous n'en attendons pas moins de notre employeur.

Nous sommes fiers de travailler avec les membres de l'AFPC et pour eux. Le racisme et la discrimination n'ont cependant pas leur place dans nos milieux de travail. Nous demandons que les directrices et directeurs, les gestionnaires et les dirigeantes et dirigeants qui font obstacle à l'équité plutôt que d'en défendre le principe soient tenus responsables. Notre section locale s'engage à collaborer avec les dirigeants élus et l'équipe de gestion afin que le changement organisationnel transformateur qui doit s'opérer à l'AFPC se fasse dans la transparence pour promouvoir l'équité systémique et servir l'intérêt collectif.

Nous espérons que les paroles se traduiront très bientôt en actions concrètes.

En toute solidarité,

Le comité exécutif de la section locale 2025