

AJA RYAN-ŌKI

Candidate for EC Director | 2027-29



**Public choice theory belongs in the union hall:
Members delegate authority to leaders who face incentives of their own.**

MEMBER PARTICIPATION



MEMBER REPRESENTATION



BARGAINING POWER



BETTER LIVES

CAPE's legitimacy and strength come from its members. By participating and pooling our resources, we give the union the mandate and capacity to defend our rights and improve our lives. Its first responsibility is timely, effective legal representation when a member needs help enforcing their workplace rights. On the bargaining front, it must also pursue better wages, credible resistance to job cuts, and workable telework rights.

As an economist at Agriculture and Agri-Food Canada (AAFC) with a decade of federal public service experience and a master's degree in economics, my work requires me to evaluate evidence, question assumptions, consider consequences, and recommend solutions.

My colleagues elected me to represent AAFC on the EC Collective Bargaining Committee, where I have approached the role as an independent-minded union newcomer seeking to maximize our leverage by appealing to our collective interests. As the cliché goes, a rising tide lifts all ships.

I am also the father of a very young child and have felt first-hand what recent workplace decisions mean for members and their families. Modest requests for flexibility that once would have been routine are now denied as a matter of course.

At the very moment members most need an effective union, the employer's actions are generating more labour-relations cases than our current complement of labour relations officers can reasonably handle, leaving members waiting weeks for support. We need more labour relations officers (LROs).

ONE IN TEN

Meanwhile, our employer has committed to cutting nearly 40,000 positions, roughly one in ten. "Workforce Adjustment," they call it.

"Decimation" presumably failed to survive the communications review.

WHERE I WOULD PUSH FOR CHANGE

- **CAPE needs more labour relations officers.** Our existing LROs are carrying an employer-driven caseload that has outgrown capacity, requiring hundreds of hours of overtime. They deserve manageable workloads so they can perform at their best. Members deserve high-quality, timely representation. This is the chief responsibility of a union.
- **Members define and drive priorities.** Consultation is performative when answers are celebrated when convenient and ignored when inconvenient. Our limited resources should ensure timely legal representation and address the workplace issues members repeatedly rank highest: wages, job security, and telework.
- **Members deserve candour.** Leadership should explain what it knows, what it does not know, what alternatives it considered, and why it chooses a particular course of action. Members are capable of weighing uncertainty and trade-offs. They should be trusted with the information required to do so.
- **Independent thinking is essential to integrity.** Groupthink is real, so directors must have the discipline to raise alternative viewpoints, including those unpopular with leadership but not necessarily with the membership. This is the bare minimum of work required to ensure democratic oversight. Any position too weak to withstand scrutiny is too weak to become union policy. Members deserve proposals that are sound, workable, and grounded in their shared interests. Dissent is not disloyalty.
- **CAPE should remain focused on work and workplace issues.** Members expect the union to advance their interests as employees. The union should not treat members' dues or collective voice as a general mandate for unrelated political activism. Members hold different views on public controversies. CAPE should unite them around the employment interests they share.

Instead, the current leadership continues to violate the union's constitution by engaging in divisive activism unrelated to work. That diversion consumes member resources and weakens the solidarity we need when confronting the employer.

All institutions deserve scrutiny, especially our union

Public choice theory offers a warning every democratic institution must heed: good intentions do not abolish incentives.

Organizations can develop interests distinct from those of the people they serve; small, organized groups can dominate a large, dispersed membership; and those who control information can shape the choices others are permitted to make by controlling the agenda.

We can defend against these natural forces by encouraging transparency, open and respectful disagreement, clear responsibility, and rules that keep authority tied to members and accountability tied to leadership.

If any of the above appeals to you, I would appreciate your vote. I will remember the distinction, so easily blurred in an elected role, between being entrusted with authority and becoming entitled to it.

I cannot promise results but will guarantee transparency backed by integrity and my best efforts.

AJA RYAN-ŌKI

Candidat au poste d'administrateur EC | 2027-2029



La théorie des choix publics a toute sa place dans la vie syndicale : les membres délèguent leur pouvoir à une direction qui a, elle aussi, ses propres incitatifs.

PARTICIPATION DES MEMBRES



REPRÉSENTATION DES MEMBRES



POUVOIR DE NÉGOCIATION



UNE VIE MEILLEURE

L'ACEP tire sa légitimité et sa force de ses membres. C'est en participant et en mettant nos ressources en commun que nous donnons au syndicat le mandat et les moyens de défendre nos droits et d'améliorer nos conditions de vie. Sa toute première responsabilité est d'offrir une représentation juridique rapide et efficace aux membres qui ont besoin d'aide pour faire respecter leurs droits au travail. À la table de négociation, il doit aussi revendiquer de meilleurs salaires, opposer une résistance crédible aux compressions d'effectifs et obtenir des droits en matière de télétravail qui tiennent la route.

Économiste à Agriculture et Agroalimentaire Canada (AAC), je compte une dizaine d'années d'expérience dans la fonction publique fédérale et je suis titulaire d'une maîtrise en économie. Mon travail consiste à évaluer des données probantes, à remettre en question les hypothèses, à peser les conséquences et à recommander des solutions.

Mes collègues m'ont élu pour représenter AAC au sein du Comité de négociation collective du groupe EC. J'y ai abordé mon rôle avec l'esprit indépendant d'un nouveau venu dans le milieu syndical, déterminé à accroître notre rapport de force en misant sur nos intérêts communs. Pour reprendre un cliché, « la marée montante soulève tous les bateaux ».

Je suis aussi père d'un tout jeune enfant et je sais d'expérience ce que les récentes décisions touchant le milieu de travail signifient pour les membres et leurs familles. De modestes demandes d'assouplissement, qui auraient autrefois été accordées d'emblée, sont aujourd'hui refusées systématiquement.

C'est précisément au moment où les membres ont le plus besoin d'un syndicat efficace que les agissements de l'employeur engendrent plus de dossiers de relations de travail que notre équipe actuelle d'agentes et d'agents des relations de travail ne peut raisonnablement en traiter. Résultat : des membres attendent du soutien pendant des semaines. Il nous faut davantage d'agent·es des relations de travail (ART).

UN POSTE SUR DIX

Entre-temps, notre employeur s'est engagé à supprimer près de 40 000 postes, soit environ un sur dix. C'est ce qu'il appelle un « réaménagement des effectifs ».

Le mot « **décimation** » n'a vraisemblablement pas survécu à l'examen de l'équipe des communications.

LÀ OÙ JE FERAIS BOUGER LES CHOSES

- **L'ACEP a besoin de plus d'ART.** Nos ART doivent composer avec un volume de dossiers qu'alimente l'employeur et qui dépasse désormais leur capacité, ce qui les oblige à effectuer des centaines d'heures supplémentaires. Il faut leur assurer une charge de travail raisonnable pour qu'elles et ils puissent être au meilleur de leurs capacités. Les membres ont droit à des services de représentation rapides et de grande qualité. C'est là la responsabilité première d'un syndicat.
- **C'est aux membres de fixer les priorités et de les faire avancer.** Une consultation n'est qu'un simulacre lorsqu'on se félicite des réponses qui font notre affaire et qu'on écarte celles qui dérangent. Nos ressources limitées devraient servir à assurer une représentation juridique rapide et à s'attaquer aux enjeux que les membres classent régulièrement en tête de leurs priorités : les salaires, la sécurité d'emploi et le télétravail.
- **Les membres ont droit à la franchise.** La direction devrait expliquer ce qu'elle sait, ce qu'elle ignore, quelles solutions de rechange elle a envisagées et pourquoi elle choisit une voie plutôt qu'une autre. Les membres sont tout à fait capables de soupeser l'incertitude et les compromis. On doit leur faire suffisamment confiance pour leur transmettre l'information dont elles et ils ont besoin à cette fin.
- **L'indépendance d'esprit est indissociable de l'intégrité.** La pensée de groupe existe bel et bien. Les administratrices et administrateurs doivent donc avoir la rigueur de présenter d'autres points de vue, y compris ceux qui déplaisent à la direction sans nécessairement déplaire aux membres. C'est le strict minimum pour assurer un véritable contrôle démocratique. Toute position trop faible pour résister à l'examen est trop faible pour devenir une politique syndicale. Les membres ont droit à des propositions solides, réalistes et ancrées dans leurs intérêts communs. Être en désaccord, ce n'est pas être déloyal.
- **L'ACEP devrait demeurer axée sur les enjeux liés au travail et au milieu de travail.** Les membres s'attendent à ce que le syndicat défende leurs intérêts en leur qualité d'employé-es. Il ne devrait pas voir dans leurs cotisations ni dans leur voix collective un mandat général l'autorisant à faire du militantisme politique sans lien avec le travail. Les membres ont des opinions divergentes sur les grands débats de société; l'ACEP devrait plutôt les rassembler autour des intérêts liés à leur emploi qu'elles et ils ont en commun.

Or, la direction actuelle continue de contrevenir aux Statuts du syndicat en se livrant à un militantisme clivant sans rapport avec le travail. Cette dérive accapare des ressources qui appartiennent aux membres et affaiblit la solidarité dont nous avons besoin pour faire face à l'employeur.

Toute institution doit faire l'objet d'un examen critique, à commencer par notre syndicat

La théorie des choix publics formule une mise en garde dont toute institution démocratique doit tenir compte : les bonnes intentions ne font pas disparaître les incitatifs.

Les organisations peuvent développer des intérêts qui leur sont propres et qui diffèrent de ceux des personnes qu'elles servent; de petits groupes organisés peuvent dominer une base de membres nombreuse et dispersée; enfin, celles et ceux qui contrôlent l'information peuvent, en maîtrisant l'ordre du jour, décider des options parmi lesquelles les autres auront le droit de choisir.

Nous pouvons contrer ces forces naturelles en favorisant la transparence, le désaccord ouvert et respectueux, un partage clair des responsabilités, ainsi que des règles qui garantissent que l'autorité émane des membres et que la direction doit leur rendre des comptes.

Si ces idées vous parlent, je vous serais reconnaissant de m'accorder votre vote. Je n'oublierai pas la distinction, si facile à perdre de vue lorsqu'on exerce une fonction élective, entre le fait de se voir confier le pouvoir et celui de le considérer comme un dû.

Je ne peux vous promettre de résultats, mais je peux vous garantir que j'agirai avec transparence et intégrité et que je ferai tout mon possible.