

Angela Joya for CAPE National President



My name is Angela Joya. I am the President of Local 522 (Immigration, Refugees and Citizenship Canada-IRCC), serving my third term now. The story of building power at our Local has been one of building community through solidarity, creating alliances across differences and advocating for equity. In April 2024, I recruited a number of members who shared my vision to build a Local. In a little over two years, we have become known as one of the most active Locals of CAPE.

My vision aimed to increase member engagement, inform members about their rights, practice grassroots democracy, and ensure a workplace free of harassment and discrimination. Every aspect of my work advanced has these goals while we worked to establish a proud union culture, a sense of community and belonging and more importantly a relationship of trust among Local members. We launched Local petitions, held rallies against RTO and job cuts, organized numerous townhalls to hear from members and to share with them critical information conveyed to us by the employer, launched CAPE Socials and cross Local collaborative events with the goal of building the social fabric of CAPE as a credible and strong union. These remain essential to building union power.

In the very first month of my presidency, the employer announced RTO-03. We used this moment to recruit many stewards while engaging members on a daily basis to hear their concerns. Soon after, we launched our equity-oriented “Flexible Telework Rights” petition during a pizza rally at IRCC. I knew our Local by itself was too small and needed other unions to achieve our goals. Through evenings and weekends, I successfully mobilized the unions at IRCC and established a coalition and a common front. This helped us organize a mass public rally on September 9th, 2024 against RTO-03. Our petition gathered one of the highest signature counts thanks to the collaboration across all unions at IRCC. In all these ways, we have learned that organizing is not a campaign, it is a culture.

This coalition soon proved critical when we faced more than 3,300 job cuts at IRCC, the first department to be hit by Workforce Adjustment (WFA) in January 2025. Under my leadership, our Local quickly mobilized and we trained our army of stewards over a weekend. We studied the WFA Directive and prepared FAQs which enabled our stewards to attend close to 100 meetings with members. We also established a precedent by winning employer paid leave for all the time that union reps would need to work on WFA related issues (640 leave). We also won equity rights for members on parental or extended leave to have the option to opt out of SERLO.

In addition to this support, we called for a mass public rally to “Stop the Cuts” at the end of March, 2025 ([Ottawa Citizen](#)). I am proud to say that we emerged from the difficult moments defined by two rounds of job cuts more united as a Local, with a stronger sense of belonging and trust among our members. Through these crises, we also managed to establish a credible reputation for CAPE as the lead union in the eyes of the employer and fellow IRCC unions.

Our solidarity did not stop at IRCC. We actively reached out to CAPE Locals, did presentations on our experience navigating the WFA, shared our lessons learned and made ourselves available to other Locals. We did this because I believe the essence of unions should be to be there for each other in our moment of need.

While navigating two waves of job cuts in two years, our support for members showcased what union solidarity meant in practice. Our Local held weekly meetings the first year of my term so members could drop in and familiarize themselves with the union. We also held regular hybrid townhalls to address pressing issues such as WFA and to ensure our members got timely information that the employer shared with the Local executive members. This proved critical and transformative for our members who felt a renewed trust in the union’s role.

Through my commitment to grassroots democracy and member engagement, I have made sure that the Union-Management tables serve as an opportunity where members actively provide input on all issues from health and safety to artificial intelligence, to equity, to reducing the use of consultants and beyond. As such, we regularly share meeting materials with our members, seek their input and then report back to them on the Union-Management tables. This approach has established CAPE as a formidable union in the eyes of the employer and has built the confidence of our members in the union demonstrating our commitment to transparency, inclusion and empowerment.

As a Local president, I feel union members should remain informed about the world of labour so we are better prepared to analyze and face the challenges that come our way. To support this, I organized a series of talks by Labour experts including: “*Why Unions Matter*” (2024), “Lessons from the *US federal Public Service* under Trump”, (2025), “*the Public Service and the Fight for Canadian Democracy*”, (2026) and an upcoming talk: “*Organizing through Differences and Disagreements*”, September 16, 2026. These events provided a chance to our members to challenge their assumptions, reflect on their ideas and critically approach their own membership within the union.

Unions should also be places where members come together to celebrate and enjoy each other’s company, with the hope of establishing long-lasting and proud culture of union community. A series of nine **CAPE Socials** we organized with other Locals provided members with a chance to hang out in person in a fun and relaxed environment outside of work.

In April of 2024, when I ran for president at Local 522 I wanted to turn my Local into a place where our members would feel a sense of **belonging**. More than two years, we have a well-established Local whose members work collaboratively with all other unions at IRCC and across CAPE Locals. My leadership approach has been to trust all our members and their abilities to step up for themselves and for others in moments of need. During my tenure, I have consistently fought for **equity** through an intersectional approach that recognizes the diverse needs of our members in the workplace. We also advanced equity awareness through our multiple education sessions at the Local and more recently through my media intervention in the [Hill Times on RTO and Women’s rights](#).

Leading a newly established Local through multiple rounds of workforce reductions has given me firsthand insight into the challenges facing CAPE members. It has also deepened my appreciation for the dedication of Local leaders, stewards, and activists across our union who work tirelessly to support members.

The years ahead will be decisive for CAPE. Workforce reductions, the threat of artificial intelligence, return to office mandates and on-going pressure on public services demand principled, transparent, and collaborative leadership. I am running for President because, during a bargaining year, CAPE needs a leader who can unite the members and win a strong collective agreement. Together, we can build a union where every member feels heard, valued, and supported, and where our collective strength enables us to defend workers’ rights and improve work conditions for all workers in Canada.

With a PhD in Political Economy and more than 15 years of teaching and research experience in England, Northern Ireland, and the United States, I have developed a strong ability to analyze complex issues, build evidence-based strategies, and communicate effectively with diverse audiences. Combined with my experience leading Local 522, I am confident to guide CAPE through a period of significant change and opportunity. I look forward to sharing my vision for CAPE at the AGM on November 15, 2026.

Angelajoya@yahoo.ca (343)961-6723

Angela Joya, candidate à la présidence nationale de l'ACEP



Je m'appelle Angela Joya. J'effectue actuellement mon troisième mandat en tant que présidente de la section locale 522 (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada – IRCC). Le renforcement de notre section locale repose sur la solidarité, la création d'alliances au-delà des différences et la défense de l'équité. En avril 2024, j'ai recruté plusieurs membres qui partageaient ma vision pour bâtir une section locale. En un peu plus de deux ans, la section locale 522 est devenue l'une des plus actives de l'ACEP.

Ma vision met l'accent sur la participation des membres, l'information sur leurs droits, la pratique de la démocratie populaire et la création d'un milieu de travail exempt de harcèlement et de discrimination. Chaque aspect de mon travail est fondé sur ces objectifs. Nous avons établi une culture syndicale fière, un sentiment de communauté et d'appartenance, et surtout une relation de confiance entre les membres. Nous avons lancé des pétitions, organisé des rassemblements contre le retour au bureau et les suppressions de postes, tenu de nombreuses assemblées pour entendre ce que les membres avaient à dire et leur transmettre des renseignements essentiels provenant de l'employeur. Nous avons également mis sur pied des activités sociales et des initiatives de collaboration entre sections locales visant à renforcer le tissu social de l'ACEP en tant que syndicat crédible et fort. Ces actions demeurent essentielles pour accroître le pouvoir syndical.

Dès le premier mois de mon mandat, l'employeur a annoncé le retour au bureau trois jours par semaine (RAB3). Nous avons profité de ce moment pour recruter un grand nombre de délégué·es et établir une communication quotidienne avec les membres afin d'entendre leurs préoccupations. Peu après, nous avons lancé une pétition réclamant une plus grande flexibilité en matière de télétravail, axée sur l'équité, lors d'un rassemblement autour d'une pizza à IRCC. Je savais que notre section locale était trop petite pour atteindre seule ses objectifs et qu'il fallait faire appel à d'autres syndicats. En y consacrant mes soirées et mes fins de semaine, j'ai réussi à mobiliser les syndicats d'IRCC et à mettre sur pied une coalition et un front commun. Cette collaboration a permis d'organiser un grand rassemblement public le 9 septembre 2024 contre le RAB3. Notre pétition a recueilli l'un des plus grands nombres de signatures grâce à la mobilisation conjointe de tous les syndicats d'IRCC. Par toutes ces actions, nous avons compris que la mobilisation n'est pas une campagne : c'est une culture.

Cette coalition s'est avérée essentielle lorsque nous avons dû faire face à plus de 3 300 suppressions de postes à IRCC, le premier ministère touché par le réaménagement des effectifs en janvier 2025. Sous ma direction, notre section locale s'est mobilisée rapidement : nous avons formé notre armée de délégué·es en une seule fin de semaine. Nous avons étudié la Directive sur le réaménagement des effectifs et préparé des foires aux questions, ce qui a permis à nos délégué·es d'assister à près de 100 rencontres avec les membres. Nous avons également établi un précédent en obtenant des congés payés par l'employeur pour tout le temps consacré par les représentant·es syndicaux·ales aux enjeux liés au réaménagement des effectifs (congé 640). De plus, nous avons obtenu des droits en matière d'équité pour les membres en congé parental ou en congé prolongé, leur permettant de choisir de se retirer de la sélection des fonctionnaires aux fins de maintien en poste ou de mise en disponibilité.

En plus de ce travail de soutien, nous avons lancé un appel à un grand rassemblement public sous le slogan « Non aux coupes! » à la fin de mars 2025 ([Ottawa Citizen](#)). Je suis fière de dire que notre section locale est ressortie de cette période difficile — marquée par deux vagues de suppressions de postes — plus unie que jamais, avec un sentiment d'appartenance et de confiance renforcé chez nos membres. Au fil de ces crises, nous avons aussi réussi à établir une

réputation crédible pour l'ACEP en tant que syndicat chef de file aux yeux de l'employeur et des autres syndicats d'IRCC.

Notre solidarité ne s'est pas limitée à IRCC. Nous avons activement communiqué avec d'autres sections locales de l'ACEP, présenté notre expérience en matière de réaménagement des effectifs, partagé les leçons tirées et offert notre soutien. Nous l'avons fait parce que l'essence du syndicalisme consiste à se soutenir mutuellement dans les moments où l'on en a le plus besoin.

Alors que nous faisons face à deux vagues de suppressions de postes en deux ans, notre soutien aux membres a démontré concrètement ce que signifie la solidarité syndicale. Au cours de la première année de mon mandat, notre section locale a tenu des rencontres hebdomadaires pour permettre aux membres d'échanger et de mieux connaître le syndicat. Nous avons aussi organisé des assemblées hybrides régulières pour aborder les enjeux pressants, comme le réaménagement des effectifs, et pour transmettre rapidement les renseignements que l'employeur communiquait aux membres du conseil exécutif de la section locale. Cette approche s'est révélée essentielle et transformatrice et a ravivé la confiance des membres envers le rôle du syndicat.

Dans le cadre de mon engagement à favoriser la démocratie populaire et la participation des membres, j'ai veillé à ce que les tables de consultation syndicales-patronales deviennent de véritables espaces où les membres peuvent s'exprimer sur toutes les questions, qu'il s'agisse de santé et de sécurité, d'intelligence artificielle, d'équité, de réduction du recours aux consultant·es ou d'autres sujets encore. Nous transmettons régulièrement les documents de réunion aux membres, sollicitons leurs commentaires, puis leur faisons part des résultats des discussions tenues aux tables. Cette approche a permis à l'ACEP de s'imposer comme un syndicat redoutable aux yeux de l'employeur, tout en renforçant la confiance des membres envers le syndicat. Elle démontre concrètement notre engagement à assurer la transparence, l'inclusion et l'autonomisation des membres.

En tant que présidente de section locale, j'estime qu'il est essentiel que les membres restent informé·es des enjeux du monde du travail, afin d'être mieux préparé·es à analyser et à relever les défis qui se présentent. Dans cette optique, j'ai organisé une série de conférences animées par des spécialistes du monde syndical, notamment : « Why Unions Matter » (le rôle essentiel des syndicats – 2024), « *Lessons from the US federal Public Service under Trump* » (leçons tirées de la fonction publique fédérale américaine sous l'administration Trump – 2025), « the Public Service and the Fight for Canadian Democracy » (la fonction publique et la lutte pour la démocratie canadienne – 2026) ainsi qu'une conférence à venir : « Organiser à travers les différences et les désaccords », le 16 septembre 2026. Ces événements offrent aux membres l'occasion de remettre en question leurs idées reçues, de réfléchir à leurs points de vue et d'adopter une approche critique de leur rôle au sein du syndicat.

Les syndicats doivent aussi être des lieux où les membres se rassemblent pour célébrer et profiter de la compagnie les un·es des autres, afin de bâtir une culture syndicale durable et porteuse de fierté. Une série de neuf **activités sociales de l'ACEP**, organisées en collaboration avec d'autres sections locales, a permis aux membres de se rencontrer en personne dans un cadre agréable et détendu, en dehors du travail.

En avril 2024, lorsque je me suis présentée à la présidence de la section locale 522, je voulais faire de notre section locale un endroit où les membres se sentiraient véritablement **à leur place**. Un peu plus de deux ans plus tard, nous avons une section locale bien établie, dont les membres collaborent étroitement avec les autres syndicats d'IRCC et avec les sections locales de l'ACEP. Mon approche de leadership a toujours reposé sur la confiance envers nos membres et leur capacité de se mobiliser pour elles et eux-mêmes et pour les autres dans les moments difficiles. Pendant mon mandat, j'ai constamment défendu l'**équité** en adoptant une approche intersectionnelle qui reconnaît la diversité des besoins de nos membres en milieu de travail. Nous

avons aussi renforcé la sensibilisation à l'équité dans le cadre de nombreuses séances de formation de la section locale et, plus récemment, par mon intervention médiatique [dans The Hill Times portant sur le retour au bureau et les droits des femmes](#).

Diriger une section locale nouvellement établie à travers plusieurs vagues de réductions d'effectifs m'a permis de constater directement les défis que les membres de l'ACEP doivent relever. Cela m'a aussi permis d'apprécier davantage le dévouement des dirigeant·es de sections locales, des délégué·es et des militant·es, qui travaillent sans relâche pour soutenir les membres.

Les années à venir seront décisives pour l'ACEP. Les réductions d'effectifs, la menace que représente l'intelligence artificielle, le retour au bureau obligatoire et les pressions constantes sur les services publics exigent un leadership fondé sur des principes, transparent et collaboratif. Je me présente à la présidence parce que, dans une année de négociations, l'ACEP a besoin d'une personne capable de rassembler les membres et d'obtenir une convention collective solide. Ensemble, nous pouvons bâtir un syndicat où chaque membre se sent écouté·e, valorisé·e et soutenu·e, et où notre force collective nous permet de défendre les droits des travailleur·ses et d'améliorer les conditions de travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre au Canada.

Titulaire d'un doctorat en économie politique et forte de plus de 15 ans d'expérience en enseignement et en recherche en Angleterre, en Irlande du Nord et aux États-Unis, j'ai acquis une solide capacité à analyser des enjeux complexes, à élaborer des stratégies fondées sur des données probantes et à communiquer efficacement avec des publics diversifiés. Combinée à mon expérience à la tête de la section locale 522, cette expertise me donne la confiance nécessaire pour guider l'ACEP à travers une période de changements importants et d'occasions à saisir. J'ai hâte de présenter ma vision pour l'ACEP lors de l'AGA du 15 novembre 2026.

Angelajoya@yahoo.ca, 343-961-6723