



Hi,

**I'm Granda and I'm running to be CAPE's next President.** CAPE is entering a very serious period as we start negotiating our next collective agreement. Many people have told me how stressed they are feeling, as Return To Office 4 (RTO4) has been implemented in a fragmented way across the departments and Work Force Adjustment (WFA) is tearing teams apart. As the president of CAPE's AAFC local 507 I accompanied groups of ECs to WFA meetings where they were told they were affected. I saw their shock and pain. Now, we need to restore our own sense of value and pride. Unions are important both because they provide aid, and because they unite people. Additionally, I strongly believe CAPE should be more transparent and focused on work-place issues. I am the author of the Position Statement "CAPE's concerns are limited to issues affecting members in matters related to their employment and their relationship with their employer". I believe that this should be CAPE's role.

I have extensive knowledge of CAPE, coupled with recent leadership experience, that will be assets during collective bargaining. In 2023 I was a part of the committee that negotiated the CAPE-ESU collective agreement. For the past two years I have been the president of local 507 and in that capacity, I am a member of both the National Workforce Adjustment Committee and the National Occupational Health and Safety Policy Committee. I also understand the issues faced by small versus big locals; from 2015 to 2109 I was a steward with StatCan's local 503. Finally, from 2018 to 2023 I was a Director on CAPE's National Executive Committee (NEC) where I served as Chair of the Equity, Diversity and Inclusion Sub-Committee, Co-Chair of the Digital Disruption and Transformation Sub-Committee and a member of the Finance Committee.

Although I live and work in Ottawa I have a good understanding of the concerns of members across the country. My local has grown in size as ECs working in different regions have left their regional locals to join ours. When I was first elected local president, I implemented a variety of new ways to connect ECs to each other and to local 507. This enabled me to learn about my member's working conditions across the country, and I continually raise their concerns at the National meetings I attend. It has become especially important in RTO4, as outside of Ottawa multiple departments often occupy floors of the same buildings.

I feel that CAPE's leadership lacks transparency and CAPE needs to be evaluated. Members deserve to know more about how their own money is being spent. CAPE was formed to maintain a high standard of professional and administrative services in a financially efficient manner, but it has never provided proof that it's spending dues in an efficient manner to obtain its objectives. Six months before WFA was announced, CAPE had only one permanent Labor Relations Officer (LRO) per 1,900 members, while the norm for unions is one LRO per 1,400 members. (LROs are CAPE's specially trained employees who advise members on labor relations issues, and represent them in legal processes.) The NEC was informed that in 2024 alone, LROs had accrued 300 hours of overtime and their rate of their overtime was increasing. However, they chose not to staff LRO to recommended levels. What has their decision meant to members impacted by WFA and requiring the assistance of LROs? Have the increasing demands of overtime had an effect on the mental health of CAPE's LROs? Are we receiving a high standard of service in a financially efficient manner? CAPE provides annually audited statements, but an audit focuses on whether the financial information is reasonably accurate and whether there is any uncertainty on the Association's ability to continue. An **evaluation** determines effectiveness and efficiency.

If elected president I commit to more transparency, and removing roadblocks to member engagement. It is unacceptable that the results of CAPE's survey to determine bargaining priorities was not shared with its members, and that as of August 2026 only two months of the Finance Committee's minutes have been made public. Committee agendas should be available in advance to all members and minutes should be posted regularly.

We need to plan for our future. Hybrid work, and its concomitant cacophony of numerous fellow employees all sitting next to you and talking simultaneously in TEAMS meeting, has brought new stresses. AI is here, and the many new data and digital policies means that the expectations and manner of our work is changing.

I believe that while a union builds power by supporting other unions, you also unite people by supporting and respecting your own locals. Local concerns should be prioritized, as they are the closest most members ever come to interacting with CAPE.

Lastly, on a personal note, I hold a M. Sc. and a Graduate Diploma in Program Evaluation and previously worked as an evaluator. I currently work in the Office of the Chief Data Officer as a Data Policy Analyst specializing in data literacy training. My background is in Agriculture and my family owned a mixed farm in Manitoba. I have lived in three different provinces and five different countries. I play a variety of sports and occasionally write for the Ottawa Citizen.

**If elected I will be a strong and compassionate leader. To learn more please visit [Granda Kopytko for CAPE President](#)**



Bonjour,

**Je m'appelle Granda et je me présente à la présidence de l'ACEP.** L'ACEP amorce une période cruciale alors que nous commençons la négociation de notre prochaine convention collective. De nombreuses personnes m'ont fait part de leur stress : le retour au bureau quatre jours par semaine (RAB4) a été appliqué de façon inégale d'un ministère à l'autre, et le réaménagement des effectifs (RE) brise les équipes. En tant que présidente de la section locale 507 (Agriculture et Agroalimentaire Canada) de l'ACEP, j'ai accompagné des groupes EC aux réunions sur le RE où on leur annonçait qu'ils étaient touchés. J'ai vu leur choc et leur détresse. Aujourd'hui, nous devons retrouver notre sentiment de valeur et de fierté. Les syndicats sont essentiels, non seulement parce qu'ils soutiennent les membres, mais aussi parce qu'ils rassemblent les gens. Je crois fermement que l'ACEP doit être plus transparente et davantage centrée sur les enjeux du milieu du travail. J'ai d'ailleurs rédigé un énoncé de positions affirmant que « les enjeux qui concernent l'ACEP se limitent aux enjeux touchant l'emploi des membres et leurs relations avec l'employeur ». Pour moi, c'est exactement le rôle que devrait jouer l'ACEP.

Je possède une connaissance approfondie de l'Association et une expérience récente en leadership, deux atouts importants pour la prochaine ronde de négociations. En 2023, j'ai fait partie du comité qui a négocié la convention collective ACEP-SEA. Depuis deux ans, je suis présidente de la section locale 507 et je siége au Comité national du réaménagement des effectifs et au Comité national d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail. Je connais aussi bien les réalités des petites que des grandes sections locales; de 2015 à 2019, j'ai été déléguée de la section locale 503 de Statistique Canada. Enfin, de 2018 à 2023, j'ai été administratrice du Conseil exécutif national (CEN) de l'ACEP, où j'ai présidé le Sous-comité de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, coprésidé le Sous-comité de perturbation et transformation numériques et siégé au Comité des finances.

Même si je vis et travaille à Ottawa, je comprends bien les préoccupations des membres partout au pays. Ma section locale a grandi parce que des membres EC de différentes régions ont quitté leur section locale régionale pour se joindre à la nôtre. Lorsque j'ai été élue présidente, j'ai mis en place plusieurs initiatives pour renforcer les

liens entre les membres EC et la section locale 507. Cela m'a permis d'en apprendre beaucoup sur les conditions de travail des membres des quatre coins du pays, et je porte continuellement leurs préoccupations aux réunions nationales auxquelles je participe. Cette compréhension est devenue encore plus importante avec le RAB4, puisque, à l'extérieur d'Ottawa, plusieurs ministères occupent souvent des étages d'un même immeuble.

Je crois que la direction de l'ACEP manque de transparence et que l'Association doit être évaluée. Les membres méritent de comprendre clairement comment leur argent est dépensé. L'ACEP a été créée pour offrir des services professionnels et administratifs de haut niveau tout en assurant une gestion financière efficace, mais elle n'a jamais démontré qu'elle utilise les cotisations de manière réellement efficace pour atteindre ses objectifs. Six mois avant l'annonce du réaménagement des effectifs, l'ACEP ne comptait qu'un·e seul·e agent·e permanent·e des relations de travail (ART) pour 1 900 membres, alors que la norme syndicale est d'un·e pour 1 400. (Les ART sont des employé·es spécialement formé·es pour conseiller les membres sur les questions de relations de travail et les représenter dans les procédures juridiques.) Le CEN a été informé que, pour la seule année 2024, les ART avaient accumulé 300 heures supplémentaires et que ce chiffre était en hausse. Pourtant, il a été décidé de ne pas doter les postes d'ART selon les niveaux recommandés. Quel a été l'impact de cette décision pour les membres touché·es par le réaménagement des effectifs qui avaient besoin de soutien? L'augmentation constante des heures supplémentaires a-t-elle eu une incidence sur la santé mentale des ART? Recevons-nous réellement un service de haute qualité, fourni de manière financièrement efficace? L'ACEP publie des états financiers vérifiés chaque année, mais un audit ne sert qu'à confirmer que l'information financière est raisonnablement exacte et que l'Association peut poursuivre ou non ses activités. Une **évaluation**, elle, mesure l'efficacité et l'efficience.

Si je suis élue présidente, je m'engage à renforcer la transparence et à éliminer les obstacles à la participation des membres. Il est inacceptable que les résultats du sondage de l'ACEP visant à déterminer les priorités de négociation n'aient pas été communiqués aux membres et, qu'en date d'août 2026, seuls les procès-verbaux de deux mois du Comité des finances aient été rendus publics. Les ordres du jour des comités devraient être mis à la disposition des membres à l'avance, et les procès-verbaux devraient être publiés régulièrement.

Nous devons planifier notre avenir. Le travail hybride, avec la cacophonie qui l'accompagne lorsque de nombreux collègues assis côte à côte parlent simultanément dans des réunions Teams, a créé de nouvelles sources de stress. L'arrivée de l'IA et l'adoption de nombreuses politiques liées aux données et au numérique transforment les attentes et les façons de travailler.

Je crois que si un syndicat renforce son pouvoir en soutenant d'autres syndicats, il rassemble aussi les gens en appuyant et en respectant ses propres sections locales. Pour la plupart des membres, la section locale est le principal point de contact avec l'Association; ses préoccupations doivent donc être prioritaires.

Enfin, sur le plan personnel, je détiens une maîtrise ès sciences et un diplôme d'études supérieures en évaluation de programmes, et j'ai déjà travaillé comme évaluatrice. Je travaille actuellement au Bureau de la dirigeante principale des données comme analyste des politiques en matière de données, spécialisée dans la formation en littératie des données. J'ai une formation en agriculture et ma famille possédait une ferme mixte au Manitoba. J'ai vécu dans trois provinces et cinq pays différents. Je pratique plusieurs sports et j'écris à l'occasion pour *Ottawa Citizen*.

**Si je suis élue, je serai une dirigeante forte et bienveillante. Pour en savoir plus, veuillez consulter le site [Granda Kopytko pour la présidence de l'ACEP](#) (en anglais seulement).**