



Dear CAPE siblings,

Three years ago, if you had opinions about bargaining, there wasn't really a space to make them heard. If you wanted to get involved, the options were limited. If you wanted to know what your union was doing and why, good luck. That was the union we had. It's not the union we're building now.

I'm running for another term as your President because the work of building a stronger CAPE isn't finished, and because what's ahead demands that we keep building.

But before I ask you to look forward, I want you to look at what CAPE members have built together over the past three years.

The single biggest frustration I heard when I took office was about getting help when you needed it. That's why we introduced the empowered stewards model: trained stewards who can support you directly, rather than everything funnelling through a line up for a Labour Relations Officer. We will expand this as a core priority next term, as it rolls out across locals - and it's a huge gain.

Your bargaining team is now elected for the first time. For ECs, it's expanded to 40 reps from departments and equity caucuses across the membership, so the people at the table reflect who they're bargaining for. For TRs, you have 16 reps ready to defend linguistic professions in their full breadth and depth.

We created equity caucuses where none existed. Members from equity-deserving groups can now strategize together and feed their priorities directly into bargaining.

We've created Article Committees where members can directly shape the proposals heading to the bargaining table and organize around our key demands.

We went from 12 active locals to 30. More members have a structure that connects them to the union and to each other, and we have a new generation of leaders to show for it. We've registered more members than ever.

We built organizing infrastructure from the ground up. Members are having thousands of conversations with each other about what can be done about workplace issues.

None of this happened because of one person. It happened because members stepped into roles that didn't exist three years ago and did the work. What I'm proud of is helping create the conditions for that to happen.

I also want to be honest about what still needs building. The empowered stewards model is just rolling out now. Supporting locals more systematically is something we need to do better, and it's a commitment I'm making for the next term.

And wages are falling behind. The employer is pushing RTO policies that undermine your productivity and well-being— and probably cost you a decent wage increase in unnecessary office costs. Contracting out keeps handing our work to the private sector. AI is being rolled out chaotically and irresponsibly, especially for translators fighting to keep this country bilingual. Workloads keep increasing while resources shrink. We are defending the integrity of the public service itself, because we're proud public servants.

This isn't one fight. It's a broad, coordinated attack on our work. And it requires a response that matches its scope, because Canadians deserve a strong public service.

Everything members have built over the past three years, the organizing infrastructure, the elected bargaining teams, the equity caucuses and Article Committees, the inter-union coordination, all of it was built for this moment.

We are taking RTO, wages, job security, contracting out, AI, and workloads to the table. All of it. A union that hadn't done the work of the past three years would have to pick one fight. We don't have to do that, because members built something that can push on every front.

But this only works if participation keeps growing. A union that asks more of its members is harder than one that doesn't. It's messier, it's slower. But a union that doesn't ask anything of its members can't do anything for them either. The old way was comfortable, and it was powerless when it mattered.

That's why I'm running with **Members United**, a team committed to the next phase of this work: deepening the stewards model across every local, strengthening locals with real integration into union strategy, expanding the bargaining infrastructure, continuing to build strategic alliances, and making sure equity remains embedded in everything we do.

You've already started this work. Thousands of you have had conversations, joined committees, become stewards, pushed back, and made CAPE a union that's taken seriously. The question now is whether we keep building or stop halfway.

Vote for the full Members United team. Visit membersunited-membresunis.ca to learn more about our platform and our candidates.

In solidarity,

Nathan Prier



Consœurs et confrères de l'ACEP,

Il y a trois ans, si vous aviez des opinions sur les négociations, il n'y avait pas vraiment moyen de vous faire entendre. Si vous vouliez vous impliquer, les options étaient limitées. Si vous vouliez savoir ce que faisait votre syndicat et pourquoi, bonne chance. Voilà ce qu'était alors notre syndicat. Ce n'est pas celui que nous sommes en train de bâtir.

Je me présente pour un nouveau mandat comme président, car le travail visant à créer une ACEP plus forte n'est pas terminé et parce que les défis qui nous attendent exigent que nous poursuivions nos efforts.

Avant de nous tourner vers l'avenir, j'aimerais d'abord prendre le temps de revenir sur ce que les membres de l'ACEP ont construit ensemble au cours des trois dernières années.

À mon entrée en fonction, une des frustrations que les membres m'exprimaient le plus souvent était la difficulté à obtenir de l'aide quand ils et elles en avaient besoin. Nous avons donc mis en place le modèle de délégué·es habilité·es : des délégué·es formé·es qui peuvent vous soutenir directement et vous évitent de devoir attendre pour obtenir l'appui d'un·e agent·e de relations de travail. Nous en ferons une priorité absolue au cours du prochain mandat, à mesure que ce modèle sera mis en œuvre dans les sections locales. C'est une avancée considérable.

Votre comité de négociation a été élu pour la première fois. Pour les EC, sa composition a été élargie à 40 représentant·es issu·es des différents ministères et caucus sur l'équité, afin que les personnes à la table ressemblent aux membres qu'elles représentent. Pour les TR, le comité se compose de 16 représentant·es prêt·es à défendre les professions linguistiques dans toute leur richesse.

Nous avons créé des caucus sur l'équité pour la première fois à l'ACEP. Les membres issu·es de groupes méritant l'équité peuvent désormais élaborer ensemble des stratégies et faire valoir leurs priorités directement dans les négociations.

Nous avons créé des comités d'article au sein desquels les membres peuvent façonner directement les propositions qui seront présentées à la table de négociation et se mobiliser autour de revendications clés.

Nous sommes passés de 12 sections locales actives à 30. Un plus grand nombre de membres bénéficient d'une structure qui les relie au syndicat et les unit entre elles et

eux, ce qui a fait émerger une nouvelle génération de leaders. Le nombre de membres inscrit·es n'a d'ailleurs jamais été aussi élevé.

Nous avons bâti une infrastructure de mobilisation en partant de zéro. Les membres ont eu et continuent d'avoir des milliers de conversations entre elles et eux sur ce qu'il est possible de faire pour améliorer leurs conditions de travail.

Rien de tout ça n'est le résultat du travail d'une seule personne : des membres se sont retroussé les manches et ont pris des rôles qui n'existaient pas il y a trois ans. Ce dont je suis fier, c'est d'avoir contribué à créer les conditions nécessaires pour rendre cette transformation possible.

Je tiens également à être franc sur le travail qu'il reste encore à faire. Le modèle de délégué·es habilité·es vient tout juste d'être déployé. Je m'engage, dans ce prochain mandat, à soutenir les sections locales de manière plus systématique.

N'oublions pas que les salaires ne suivent pas. L'employeur impose des politiques de retour au bureau qui nuisent à votre productivité et à votre bien-être, et voudra probablement vous priver d'une augmentation salariale décente pour financer le coût de bureaux inutiles. L'employeur continue à sous-traiter notre travail au secteur privé. L'IA est mise en œuvre de manière chaotique et irresponsable, surtout pour les traductrices et traducteurs qui se battent pour préserver le bilinguisme dans ce pays. Les charges de travail ne cessent d'augmenter, tandis que les ressources diminuent. Nous défendons l'intégrité de la fonction publique elle-même, car être fonctionnaires est notre fierté.

Ce n'est pas un combat isolé. Il s'agit d'une attaque de grande envergure et coordonnée contre notre travail. Et elle exige une réponse à la hauteur de sa gravité, car les Canadiennes et les Canadiens méritent une fonction publique solide.

Tout ce que les membres ont construit au cours des trois dernières années – l'infrastructure de mobilisation, nos comités de négociation élus, les caucus sur l'équité, les comités d'article ou la coordination intersyndicale – compte plus que jamais.

Tous les sujets de l'heure seront abordés à la table : retour au bureau, salaires, sécurité d'emploi, sous-traitance, intelligence artificielle et charge de travail. Tout y passera. Un syndicat qui n'aurait pas accompli le travail qui a été fait ces trois dernières années ne pourrait mener qu'un seul de ces combats. Ce n'est pas notre cas, parce que les membres ont créé une machine capable d'avancer sur tous les fronts.

Mais ce n'est possible que si la participation continue d'augmenter. Un syndicat qui fait davantage appel à ses membres est plus exigeant qu'un syndicat qui ne le fait pas. C'est plus compliqué, c'est plus lent. Mais un syndicat qui n'exige rien de ses membres ne peut rien faire pour elles et eux non plus. L'ancienne méthode était confortable, mais elle était inefficace aux moments cruciaux.

C'est pourquoi je me présente avec **Membres uni·es**, une équipe déterminée à mener à bien la prochaine étape de ce travail : approfondir le modèle de délégué·es habilité·es dans toutes les sections locales, renforcer ces dernières en les intégrant véritablement dans la stratégie syndicale, développer l'infrastructure de négociation,

continuer à forger des alliances stratégiques et veiller à ce que l'équité reste au cœur de toutes nos actions.

Vous avez déjà commencé le travail. Vous êtes des milliers à avoir eu des conversations, à vous être joint·es à des comités, à être devenu·es délégué·es, à vous être battu·es et à avoir fait de l'ACEP un syndicat qui est pris au sérieux. La question est maintenant de savoir si nous continuons sur cette voie ou si nous nous arrêtons à mi-chemin.

Votez pour toute l'équipe de Membres uni·es. Visitez membersunited-membresunis.ca pour en savoir plus sur notre plateforme et nos candidat·es.

Solidairement,

Nathan Prier