



Communiqué – No. 2009-01

2009-02-13

Union Update

There have been no further developments since our last communiqué regarding the CUPW invitation for CPAA to merge with CUPW into one union.

Canada Post Strategic Review

On April 21, 2008, the Government of Canada established the Canada Post Corporation Strategic Review Committee. The committee consulted with the various interested parties and tabled its final report with the Federal Government in December 2008. To date, the Government has not responded to the Commission.

Union of Postal Communications Employees (UPCE) Negotiations Update

UPCE members accepted the final offer tabled by Canada Post on December 21, 2008. Highlights of the new four (4) year agreement are:

Annual wage increases of 2.5%, 2.5%, 2.75% and 2.75%.

Indeterminate employees and Term Employees with greater than six months will receive a \$500 signing bonus.

Sick leave recognition payments between \$500 and \$3,000 according to the amount of accumulated sick leave credits.

Changes to sick leave, personal leave and introduction of a new Short Term Disability (STD) plan effective January 1, 2010:

- employees will retain sick leave credits earned up to December 31, 2009 but will not accumulate credits after December 31, 2009
- sick leave credits (if applicable) will be used only to "top up" STD payments
- full-time employees will be allocated 7 personal days per year

Mise à jour syndicale

Il n'y a eu aucun nouveau développement à la suite de notre dernier communiqué concernant l'invitation faite par le STTP à l'ACMPA pour fusionner au sein du même syndicat.

Revue stratégique de la Société canadienne des postes

Le 21 avril 2008, le gouvernement fédéral a mis sur pied un Comité de la revue stratégique de la Société canadienne des postes. Le Comité a consulté diverses parties intéressées et les membres ont déposé leur rapport final au gouvernement fédéral en décembre 2008. À ce jour, le gouvernement n'a pas répondu à la Commission.

Syndicat des employés des postes et des communications (SEPC) – Mise à jour sur les négociations

Les membres du SEPC ont accepté l'offre finale déposée par la Société canadienne des postes, le 21 décembre dernier. Parmi les faits saillants de cette entente de quatre ans, on retrouve :

Une augmentation annuelle de la rémunération de : 2,5 %, 2,5 %, 2,75 % et 2,75 %.

Les employés nommés pour une période indéterminée et les employés nommés pour une période déterminée de plus de six mois recevront une prime de signature de 500 \$.

Paiement en reconnaissance des crédits de congés de maladie variant entre 500 \$ et 3 000 \$ selon le nombre de crédits accumulés.

Un changement aux crédits de congés de maladie, aux congés personnels et introduction d'un nouveau régime d'assurance-invalidité de courte durée (AICD) à compter du 1^{er} janvier 2010 :

- Les employés conserveront leurs crédits de congés de maladie accumulés jusqu'au 31 décembre 2009, mais n'accumuleront plus de crédits après cette date.
- Les crédits de congé de maladie (le cas échéant) seront utilisés uniquement pour combler les paiements d'AICD.
- Les employés à plein temps se verront accorder sept (7) jours

(personal day entitlements will be pro-rated for part-time employee and terms over six months)

- employees can use personal days for any reason including illness, medical appointments, family matters
- STD payments subject to a 7 day waiting period (waiting period waived in case of accident or hospitalization)
- STD payments are 70% of regular salary (can be topped up to 100% by using sick leave credits).

The new agreement between UPCE and CPC ended a 37 day strike that began on November 17, 2008. The loss of existing sick leave benefits was a major issue during the UPCE negotiations and the new agreement was accepted only after Canada Post agreed to improve some conditions of the STD plan.

It is possible that Canada Post may demand similar concessions to eliminate your current sick leave entitlements during the upcoming round of bargaining with CPAA.

Negotiation News

Article 60 of our Collective Agreement states that our contract will remain in effect until December 31, 2009. Recently, National President Leslie A. Schous approached Canada Post to inform the Corporation that CPAA would be ready to enter negotiations early in 2009. President Schous also instructed the Negotiation Committee to commence preliminary work. For this round of negotiations, you, the members submitted a record number of demands. Of particular note, this year we received in excess of 100 demands from Term Employees. While only active members of the Association will be able to vote on the ratification of the new Collective Agreement, all demands will be considered by the Negotiation Committee. To you our brothers and sisters who are Term Employees, we say: You may not have a vote, but you have a voice and we heard you. Everyone on the National Board of Directors and the National Executives of the Association thank all the members for taking the time to submit their demands. In closing, once Negotiations is in full swing, we will send monthly updates by mail, as well as putting these updates on the Association website. Be sure to check: www.cpaacacmpa.ca for the latest news on your negotiations.

What Your Union Does for You ?

- Negotiates and enforces the contract
- Settles your grievances
- Organizes campaigns against office closures
- Prepares necessary paperwork, files, etc.
- Keeps you informed; holds meetings

de congés personnels par année (ces journées de congés personnels seront accordées au prorata pour les employés à temps partiel et les employés nommés pour une période déterminée de plus de six mois).

- Les employés peuvent utiliser ces congés pour n'importe quelle raison que ce soit pour la maladie, les rendez-vous médicaux, les obligations familiales.
- Les paiements d'AICD sont sujets à une période d'attente de sept (7) jours (cette période d'attente est exemptée en cas d'accident ou d'hospitalisation).
- Les paiements d'AICD représenteront 70 % du salaire régulier (qui peuvent être comblés jusqu'à 100% en utilisant les crédits de congé de maladie).

Cette nouvelle entente entre le SEPC et la SCP met fin à une grève de 37 jours ayant débuté le 17 novembre 2008. La perte de congés de maladie était un facteur majeur dans les négociations entre le SEPC et la SCP. La nouvelle entente n'a été conclue qu'après que la Société canadienne des postes eu accepté d'améliorer certaines conditions de l'AICD.

Il est possible que la Société canadienne des postes demande des concessions similaires pour éliminer les crédits de congés de maladie lors de la prochaine ronde de négociation avec l'ACMPA.

Nouvelles des négociations

L'article 60 de notre convention collective stipule que notre entente demeurera en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009. Récemment, la présidente nationale, Leslie A. Schous, a approché la Société canadienne des postes pour lui faire part que l'ACMPA serait disposée à entrer en négociation tôt en 2009. La présidente Schous a aussi demandé au Comité des négociations de commencer son travail préliminaire. Pour cette ronde de négociation, vous, les membres, avez soumis un nombre record de demandes. Fait intéressant à noter, cette année, nous avons reçu plus de 100 demandes de nos employés nommés pour une période déterminée. Bien que seuls les membres actifs puissent voter sur la ratification de la convention collective, toutes les demandes sont considérées par le Comité de négociation. À vous nos confrères et consœurs qui sont des employés nommés pour une période déterminée, nous disons : vous n'avez peut-être pas droit de vote, mais sachez que vous avez une voix et que nous l'avons entendue. D'ailleurs, les membres du bureau national de direction et les officiers exécutifs nationaux remercient tous les membres qui ont pris le temps de soumettre leurs demandes. En terminant, une fois que les négociations iront bon train, nous vous ferons parvenir des mises à jour mensuelles par courrier et nous les afficherons aussi sur le site Web de l'Association. Assurez-vous de consulter notre site au : www.cpaacacmpa.ca pour être à l'affût des dernières nouvelles au sujet des négociations.

Que fait votre syndicat pour vous?

- Négocie et fait respecter la convention collective
- Résout vos griefs
- Organise des campagnes contre la fermeture des bureaux de poste
- Prépare toute la documentation et les dossiers, etc.
- Vous tient au courant et organise des réunions

- Supports fair labour legislation
- Furnishes legal protection
- Acts in your interest with the community as well as Canada Post.

- Appuie la législation concernant le travail équitable
- Fournit une protection légale
- Agit dans votre intérêt avec la communauté et auprès de la Société canadienne des postes

Where Your Dues Go ?

- Costs incurred in disputes
- Labour board and arbitration expenses
- Other legal expenses
- Organizing expenses, negotiation expenses
- Printing, postage, educational materials
- Affiliation fees
- Rent, supplies, and equipment
- Salaries and expenses of full time representatives

Où vont vos cotisations syndicales?

- Coûts encourus pour les litiges
- Dépenses pour les arbitrages et les auditions
- Autres dépenses légales
- Dépenses pour la syndicalisation et les négociations
- Impression, affranchissement, matériel de cours
- Frais d'affiliation
- Loyer, fournitures et équipement
- Salaires et dépenses des représentants à plein temps.

Union Dues Breakdown

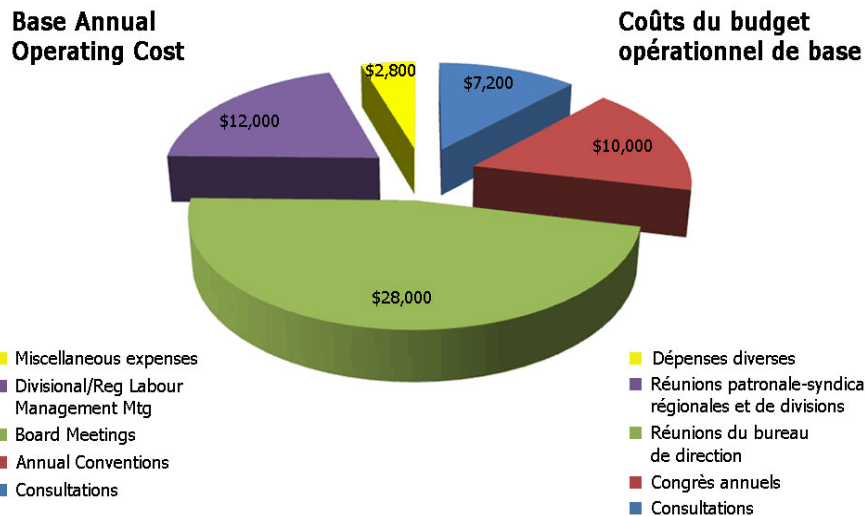
A few years ago, the National Board of Canadian Postmasters and Assistants Association instituted a methodology aimed at an equitable distribution of funds earned from members' union dues. By equitable, we mean that the funds needed to be divided between the National Office and the eight Branches of the Association in such a way to allow all union activities to be conducted in fiduciary responsible manner.

Répartition des cotisations syndicales

Il y a quelques années, le bureau national de direction de l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints avait institué une méthodologie afin d'assurer une distribution équitable des fonds reçus des membres par le biais des cotisations syndicales. Par équitable, nous voulons dire que les cotisations devaient être réparties entre le bureau national et les huit sections de l'Association, de sorte à conduire les affaires de l'Association en respectant nos responsabilités fiduciaires.

The starting point used was the year 2001 Branch share of the National Budget, which was then set at \$1,250,000.00. Secondly, a base annual operating cost was assigned for all Branches as follows:

Le point de départ était la part des sections du budget national de 2001, alors que le budget s'élevait à 1 250 000 \$. La deuxième étape consistait à établir un budget opérationnel de base pour les sections réparti comme suit :



The individual Branch total is then multiplied by 8 Branches:
 $\$60,000.00 \times 8 = \text{Total } \$480,000.00.$

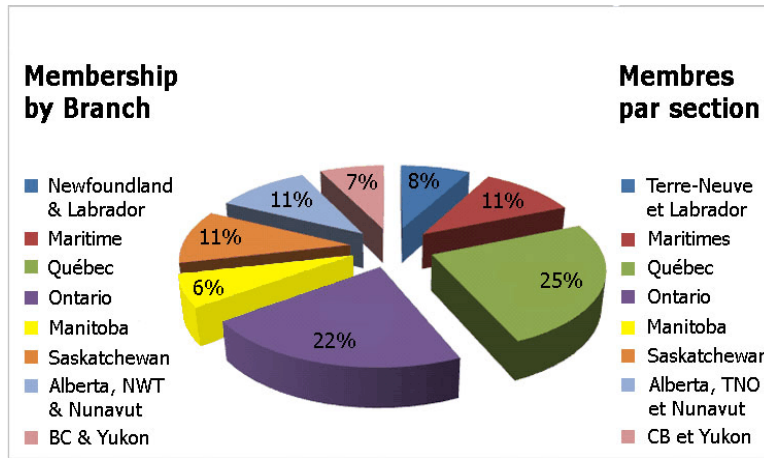
Le coût des dépenses individuelles des sections est alors multiplié par 8 sections pour donner : $60\ 000 \$ \times 8 = \text{un total de } 480\ 000 \$.$

The sum of the Branches base annual operating cost is then subtracted from the National Annual Budget: $\$1,250,000.00 - \$480,000.00 = \$770,000.00.$

La somme des dépenses totales pour les sections est alors soustraite du budget national annuel : $1\ 250\ 000 \$ - 480\ 000 \$ = 770\ 000 \$.$

Thirdly, the above resulting amount (\$770,000.00) is then divided among the Branches using the membership percentages which are revised monthly as follows:

Troisièmement, le résultat ci-dessus (770 000 \$) est alors divisé entre les sections en utilisant le pourcentage de membres, qui est révisé mensuellement, et qui va comme suit :



Finally, each Branch receives a fixed amount of Branch Administration days each month. Quebec and Ontario, the two largest Branches, receive twelve (12) Administration days. The six (6) remaining Branches receive eight (8) Administration days per month. The amounts allocated for Administration days are based on the maximum hourly rate of pay of a Classification level 6A Postmaster.

For example: \$26.60 x 8 hours = \$212.80/day. Administration days are used at the discretion of each Branch Board, used normally by the Branch Presidents and Secretary-Treasurers.

The above 3 calculations are added together and then a monthly cheque is issued to each Branch. If there are any unused funds at the end of the fiscal year, these residual monies are invested either by National or the individual Branches as applicable, in Guaranteed Investment Certificates (GIC). These investments are then used for National or Branch initiatives, such as, organizing a campaign to prevent Post Office closures, hour reductions or office visits, etc.

Final Note

Since the Association's website was revamped, we are pleased to tell you that as of writing, we had 2342 visits to our website.

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA
 Daniel L. Maheux
 Karen E. MacDonald

For more information, contact your CPAA Communication Committee at:
 Pour plus d'informations, contacter votre Comité de communication de l'ACMPA à :

Tel. / tél. (613) 745-2095
 Fax / télécopieur (613) 745-5559
mail@cpaa-acmpa.com

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA
 281 Queen Mary
 Ottawa ON K1K 1X1

Finalement, chaque section reçoit un nombre fixe de journées d'administration chaque mois. Le Québec et l'Ontario, les deux plus grandes sections, reçoivent douze (12) journées d'administration. Les six (6) autres sections en reçoivent huit (8). Ces montants alloués pour des journées d'administration sont basés sur le taux horaire maximum de la rémunération d'un maître de poste de niveau 6A.

Par exemple, 26,60 \$ x 8 heures = 212,80 \$/journée. Les journées d'administration sont utilisées à la discrétion de chaque bureau de section; elles sont normalement utilisées par le président ou le secrétaire-trésorier de la section.

Les trois calculs ci-dessus sont additionnés et un chèque mensuel est envoyé à chaque section. S'il reste des fonds inutilisés à la fin de l'année financière, les surplus sont soit investis par le bureau national ou par la section, selon le cas et ce, dans des certificats de dépôts garantis (CDG). Ces investissements sont alors utilisés pour les initiatives du bureau national ou des sections, comme par exemple l'organisation d'une campagne pour prévenir les fermetures de bureaux de poste, les réductions d'heures ou les visites des bureaux, etc.

Mot de la fin

Nous sommes heureux de vous informer que depuis la refonte de notre site Web, nous avons eu 2 342 visites sur le site (du moins au moment d'écrire ces lignes).