

2010-05-12

Bargaining Unit Update

An application was filed with the Canada Industrial Relations Board (CIRB), to request a review of the bargaining unit structure at Canada Post Corporation. This process is in its initial stages, and the CIRB has yet to decide whether it will consider or reject the application.

While this process is unfolding, we are getting reports that CPAA members are being solicited to attend meetings organized by CUPW or to allow one of their representatives to attend CPAA meetings.

Let's be clear about one thing! That is called interference, pure and simple. The Canadian Labour Congress (CLC) is very specific about interference in the affairs of one union by another. It is forbidden. CPAA already has one complaint filed against that other union with the CLC. That complaint was resolved with a Memorandum of Agreement in which the parties agreed not to interfere or to attempt to raid each other. Yet here we are.

These contacts are being done under the pretext that CUPW wants to talk to our members about the expected adverse impacts of Modern Post. In fact, it is only another thinly disguised attempt at trying to sell our members on their "merger" agenda. There is no merger; they are trying to raid CPAA. Modern Post will have a severe effect on their membership. The sequencing of mail will have a minimal impact on CPAA. Simply put, CUPW is worried that Modern Post will decimate the urban union membership. While their executive hopes that the effect will be diminished through attrition, they

know that junior members will be displaced by senior members. In union talk that is called bumping.

Some will try to convince you that there is strength in numbers. While this may be true in many situations, it does not hold true in the present case. You may be interested to know that the largest union at Canada Post was also the first one to give up Severance Pay. This was part of the sweet deal reached with Canada Post in which the Corporation gave voluntary recognition to CUPW as a bargaining agent for the RSMC. Your union, CPAA, was the very last one to give up Severance Pay.

The CPAA Collective Agreement has no bumping provisions. Your job is yours to keep no matter what is happening in the larger Canada Post plants.

Don't be fooled when the other side comes knocking on your door to sell you something that you already know you are not interested in buying.

Mise à jour sur la revue des unités de négociation

Une demande a été déposée auprès du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) pour obtenir une revue de la structure des unités de négociation au sein de la Société canadienne des postes. Le processus en est à son tout début et le CCRI doit toujours décider s'il considérera ou rejettera la demande.

Pendant que le processus suit son cours, on nous informe que les

membres de l'ACMPA sont sollicités afin d'assister à des rencontres organisées par le STTP ou pour que l'un de leurs représentants soit autorisé à participer aux réunions de l'ACMPA.

Soyons clairs là-dessus! C'est ce qu'on appelle de l'interférence pure et simple. Le Congrès du travail du Canada (CTC) est très spécifique en ce qui a trait à l'interférence dans les affaires d'un autre syndicat. C'est défendu. L'ACMPA a déjà déposé une plainte contre ce syndicat auprès du CTC. La plainte a été résolue dans le cadre d'un protocole d'entente à l'intérieur duquel les parties ont accepté de ne pas exercer d'interférence ou de faire du maraudage l'une contre l'autre. Et pourtant, nous y voici!

Ces contacts sont établis sous prétexte que le STTP veut parler à nos membres concernant les impacts négatifs prévus en ce qui a trait à la Poste moderne. En fait, c'est une façon à peine déguisée d'essayer de vendre à nos membres leur désir de « fusion ». Il n'y a pas de fusion; ils essayent de marauder l'ACMPA. La Poste moderne aura un effet négatif sur leurs membres. Cependant, la séquence du courrier aura un impact minimal sur l'ACMPA. En termes simples, le STTP a peur que la Poste moderne décimera ses membres urbains. Bien que leur exécutif espère que cet effet sera diminué par attrition, ils savent que leurs membres juniors seront supplantés par les membres seniors. Dans le jargon

syndical, on appelle cela de la supplantation.

Certains essaieront de vous convaincre qu'il y a une force dans le nombre. Bien que ce soit vrai dans plusieurs situations, ce n'est pas le cas dans ce dossier. Vous aimeriez peut-être savoir que le syndicat qui compte le plus grand nombre de membres à la Société canadienne des postes a été le premier à laisser tomber l'indemnité de départ. Cette décision faisait partie d'une entente à l'amiable dans le cadre duquel la Société reconnaissait volontairement le STTP comme agent de négociation pour les FFRS. Votre syndicat, l'ACMPA, a été le dernier syndicat à céder l'indemnité de départ.

La convention collective de l'ACMPA n'a aucune provision concernant la supplantation. Votre emploi demeure le vôtre peu importe ce qui arrive dans les centres urbains de la Société canadienne des postes.

Ne soyez pas naïfs lorsque l'autre partie viendra frapper à votre porte pour vous vendre quelque chose pour laquelle vous savez déjà que vous n'êtes pas acheteurs.

Negotiations Update

On March 29, Leslie A. Schous President, of CPAA and Barbara Zdansky, Chief Negotiator for Canada Post agreed to have Arbitrator Kaplan chair the final offer selection arbitration. Dates for the arbitration have yet to be determined.

The parties have also agreed to using mediation. Mediator Picher has been retained and the parties will meet on May 7 and 8.

As per Clause 60.03 of our Collective Agreement, the parties will have thirty (30) days from the date an arbitrator is agreed upon or selected, to submit their final offers to the arbitrator. The CPAA Negotiation Committee prepared its final offer on March 31.

At this point, CPAA members can expect one of two things:

A) The parties will meet, settle their remaining differences and agree to the terms of a new Collective Agreement or;

B) Both parties will submit their final offers to the arbitrator and one of these offers will be selected to form the new Collective Agreement for CPAA.

As we have communicated previously, CPAA will not voluntarily accept all the major concessions the Corporation is asking for in exchange for minor gains...

Until a new Collective Agreement is in place, all rights and provisions of the old Collective Agreement remain in place.

Mise à jour sur les négociations

Le 29 mars dernier, Leslie A. Schous, présidente nationale de l'ACMPA, et Barbara Zdansky, chef négociatrice de la Société canadienne des postes, ont accepté l'arbitre Kaplan pour présider la sélection de l'offre finale. Des dates d'audition doivent toujours être déterminées.

Les parties se sont également entendues à utiliser la médiation. Le médiateur Picher a été choisi et les parties le rencontreront les 7 et 8 mai.

Selon la clause 60.03 de notre convention collective, les parties ont trente (30) jours à partir du moment où l'arbitre est accepté ou sélectionné pour soumettre leurs offres finales à l'arbitre. Le comité de négociation de l'ACMPA a préparé son offre finale le 31 mars.

Présentement, nous nous attendons à l'une ou l'autre de ces éventualités :

A) Les parties vont se rencontrer et résoudre leurs différences, puis elles vont s'entendre sur les termes d'une nouvelle convention collective; ou

B) Les deux parties vont soumettre leur offre finale à l'arbitre et l'une de ces offres sera choisie par l'arbitre et elle formera la nouvelle convention collective de l'ACMPA.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'ACMPA n'acceptera pas volontairement toutes les concessions majeures demandées par la Société en échange de gains mineurs...

Jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective soit mise en place, tous les droits et les modalités de la convention collective actuelle demeurent en vigueur.

Hour Reductions

We have experienced a significant increase in the number of offices proposed for a reduction of hours. Although a few reductions can be justified by decreasing workload, most of the reductions are driven by the Corporation's cost reduction targets rather than office workload. There have been cases where reductions were implemented in offices where points of call, mail volumes and workload were actually increasing. The obvious question becomes: what can you do?

First, you should be aware of the Collective Agreement provisions dealing with permanent hour reductions. Keep in mind that the authorized hours for an office are to be based on the merits of the office, and there must be meaningful consultation with your CPAA representatives prior to any change in the hours for your office.

The number of hours actually worked in an office is a very good indicator of the office workload. Be cautious of temporary schedules and reduced replacement hours when someone is on leave. This can be used as evidence that an office schedule could be permanently reduced. Be sure to request sufficient hours to ensure all work is completed. Keep a record of all requests for hours and

also keep a record of instances where mail is carried forward to the next day.

Avoid informal arrangements to take compensatory leave rather than pay. Compensatory leave must be recorded on your Exception Time and Leave Report as code 9170. If hours worked are not properly documented, those hours will not be considered during consultation to establish your permanent hours.

Volunteering time can also be a factor at consultations to reduce hours. We urge all members to take all rest periods and the full meal periods they are entitled to. Volunteered hours are not considered by the Corporation for hour allocations.

Réductions d'heures

Nous avons fait face à une augmentation importante de bureaux de poste où des réductions d'heures ont été proposées. Bien que quelques réductions puissent être justifiées par la diminution du volume de travail, la plupart des réductions sont motivées par les efforts de la Société visant à réduire ses coûts plutôt que par le volume de travail. Nous avons vu des réductions d'heures implantées dans des bureaux où l'on notait une augmentation des points de remise et du volume de courrier et, donc, du travail. La question évidente : que pouvez-vous faire?

Dans un premier temps, vous devez savoir que la convention collective est dotée de provisions traitant des réductions permanentes d'heures. Rappelez-vous que les heures autorisées d'un bureau sont basées sur les mérites de ce bureau; il doit y avoir une consultation significative entre vos représentants de l'ACMPA avant tout changement d'heures dans votre bureau.

Les heures réellement travaillées sont un bon indicateur du volume de travail du bureau. Soyez prudents lorsque vous préparez des horaires temporaires et des heures de

remplacement réduites lorsque quelqu'un est en vacances. Cela pourrait être utilisé comme preuve à l'effet que l'horaire du bureau pourrait être réduit de façon permanente. Assurez-vous donc de demander un nombre d'heures suffisant pour s'assurer que tout le travail est complété. Gardez un registre de toutes les demandes d'heures, ainsi qu'un registre des instances où le courrier a été reporté au lendemain.

Évitez les arrangements informels visant à prendre des congés compensatoires plutôt qu'une paye. Les congés compensatoires doivent être inscrits sur votre rapport de congé et d'exceptions sous le code 9170. Si les heures travaillées ne sont pas documentées adéquatement, ces heures ne seront pas considérées au cours de la consultation pour établir le nombre d'heures permanentes.

Le temps bénévole peut aussi devenir un facteur lors des consultations pour réduire les heures. Nous incitons fortement les membres à prendre toutes les périodes de repos et les heures de repas auxquelles ils ont droit. Les heures bénévoles ne sont pas considérées par la Société dans l'allocation des heures.

CPAA Group Life Insurance and Retirement

Did you know...

- that all CPAA Active Members are entitled to a \$10,000 group life insurance benefit;
- that the coverage terminates at retirement (+31 days), or at the latest, the end of the month when one turns 70 years of age if still actively at work;
- that under the present agreement with our insurer, Great-West Life, if a member retires prior to age 65 (or within 31 days after turning 65), they are entitled to CONVERT their group life

insurance into a personally-owned plan;

- that a **CONVERSION** translates into the ability to switch from a group-owned policy to a personally-owned policy without having to answer any medical questions. The policy is issued on a guaranteed basis and has a \$10,000 value;
 - that the insurance carrier **MUST** provide the insured with coverage regardless of their state of health (ultimately, this could mean someone in a terminal state). Having lost the ability to decline or rate a case, the carrier's only recourse is to limit options and/or to charge a more expensive premium to cover the unknown risk;
 - that a healthy individual could consider an additional option: an application with medical questions, that if you are healthy and qualify, you are rewarded with the same benefit but at typically half the cost of conversion;
- Please refer to chart below.**
- that there is no need to wait for retirement to apply, and it is possible to apply for more than the base coverage of \$10,000;
 - that you can receive professional guidance and support through the Administrator for CPAA Group Life Insurance Plan:

Pierre Jeurond
Phone: 613-798-2424 or
E-mail: pierre@capitalbenefit.ca

CONVERSION VS APPLICATION:

The numbers tell a story.....

\$10,000 of lifetime coverage (level premium)
Monthly premium for a 65-year old, non-smoking female
CONVERSION = \$62.79
APPLICATION = \$31.91
Monthly premium for a 55-year old, non-smoking male
CONVERSION = \$41.69
APPLICATION = \$23.33

Le régime d'assurance-vie collective de l'ACMPA et la retraite

Saviez-vous que...

- Tous les membres actifs de l'ACMPA ont droit à une assurance-vie de 10 000 \$.
 - Cette couverture se termine à la retraite (+31 jours), ou au plus tard, à la fin du mois où l'employé atteint 70 ans et qu'il travaille toujours activement.
 - Sous l'entente actuelle avec notre assureur, Great-West Life, si un membre prend sa retraite avant l'âge de 65 ans (ou dans les 31 jours après avoir atteint 65 ans), il peut TRANSFORMER son régime d'assurance-vie collective en police d'assurance-vie personnelle.
 - Cette TRANSFORMATION d'un régime collectif à une police personnelle se fait sans avoir à répondre à des questions d'ordre médical. Cette couverture d'assurance est garantie et elle a une valeur de 10 000 \$.
 - L'assureur DOIT fournir une couverture d'assurance peu importe l'état de santé du membre (ultimement, cela pourrait vouloir dire une personne en phase terminale). Ayant perdu l'habileté de décliner ou d'évaluer un cas, le seul recours de l'assureur est de limiter les options ou de facturer une prime plus élevée pour couvrir les risques inconnus.
 - Un membre en santé devrait considérer une option additionnelle : faire une demande avec des questions médicales. Si vous êtes en santé et que vous vous qualifiez, vous recevrez les mêmes avantages d'assurance, mais la prime pour la conversion sera réduite de moitié.
- Voir le tableau ci-dessous.**
- Vous n'avez pas besoin d'attendre la retraite, de plus, il est possible de faire une demande

pour une couverture supérieure au montant de base de 10 000 \$.

- Vous pouvez recevoir des conseils et l'appui de notre administrateur du régime d'assurance-vie collective de l'ACMPA :

Pierre Jeaurond

Téléphone : 613-798-2424 ou

Courriel : pierre@capitalbenefit.ca

TRANSFORMATION VS DEMANDE :

Les chiffres parlent d'eux-mêmes...

10,000 \$ de couverture d'assurance-vie (niveau des primes)

Prime mensuelle pour une femme non-fumeuse de 65 ans :

TRANSFORMATION = 62,79 \$

DEMANDE = 31,91 \$

Prime mensuelle pour un homme non-fumeur de 55 ans :

TRANSFORMATION = 41,69 \$

DEMANDE = 23,33 \$

Political Action Update

On March 5, 2010, CPAA delivered a presentation to the Board of Directors of the Federation of Canadian Municipalities (FCM). The FCM is the national voice of municipal governments dedicated to improving the quality of life in all communities. The FCM report, "The Federal Role in Rural Sustainability" states that successful economic development requires social and cultural infrastructure, such as libraries, parks, **Post Offices** and community centres.

CPAA's message was strong and clear, we need to maintain the federal presence in rural Canada by keeping our federally operated Post Offices open.

Our political action campaigns have kept this issue alive after the release of the Strategic Review of the Canada Post Corporation in 2009, and the Canadian Postal Service Charter. CPAA sent out petitions and post cards to our communities. To date, we have 119,493 signatures

and scores of resolutions returned, in support of keeping our rural Post Offices open. Government decisions primarily get made based on public opinion and we know the public wants us to remain federal.

CPAA also embarked on a letter writing campaign to political leaders to get their position on the release of the Strategic Review report and the Canadian Postal Service Charter. We have received favourable responses from various party leaders, MPs, MPPs and rural community leaders. Additionally, the Honourable Rob Merrifield, Minister responsible for Canada Post wrote us to support keeping the federally operated rural Post Offices open.

In the past, the FCM assisted CPAA in upholding the government's promise of the Universal Service Obligations to Rural Canada. We are optimistic that they will continue their support by passing a resolution at the upcoming convention in May, 2010. We plan to attend and operate a booth to promote rural Post Offices.

CPAA believes that working together with the FCM will help preserve federal Post Offices and assist in sustaining rural communities.

Mise à jour sur l'action politique

Le 5 mars 2010, l'ACMPA a livré une présentation au bureau de direction de la Fédération canadienne des municipalités (FCM). La FCM est la voix nationale des gouvernements municipaux; voix consacrée à l'amélioration de la qualité de vie dans toutes les communautés. Le rapport de la FCM, « Le rôle fédéral dans la viabilité rurale », stipule que le succès du développement économique repose sur une infrastructure sociale et culturelle comprenant des bibliothèques, des parcs, **des bureaux de poste** et des centres communautaires.

Le message de l'ACMPA est fort et clair, nous devons maintenir la présence du fédéral dans les communautés rurales du Canada en

gardant les bureaux de poste opérant sous l'égide du fédéral ouverts.

Nos campagnes d'action politique ont maintenu cet enjeu en vie après le lancement de la revue stratégique de la Société canadienne des postes en 2009 et du Protocole du service postal canadien. L'ACMPA a envoyé des pétitions et des cartes postales à nos communautés. À ce jour, 119 493 signatures et bon nombre de résolutions nous ont été retournées pour appuyer le maintien des bureaux de poste. Les décisions gouvernementales sont prises principalement à partir de l'opinion publique et nous savons que le public souhaite que nous restions sous l'égide du fédéral.

L'ACMPA s'est aussi lancée dans une campagne de lettres aux chefs politiques pour obtenir leur position sur le rapport de la revue stratégique de la Société et le Protocole du service postal canadien. Nous avons reçu des réponses favorables de divers chefs de parti, de députés fédéraux et provinciaux et de dirigeants municipaux. De plus, l'honorable Rob Merrifield, ministre responsable de la Société canadienne des postes, nous a écrit pour appuyer le maintien des bureaux de poste sous l'égide du gouvernement fédéral.

Dans le passé, la FCM a aidé l'ACMPA à s'assurer que le gouvernement tienne sa promesse envers ses obligations de services universels dans les communautés rurales canadiennes. Nous sommes optimistes que la Fédération continuera de nous offrir son appui en passant une résolution lors du congrès, qui se tiendra en mai 2010. Nous planifions y assister et mettre sur pied un kiosque pour promouvoir les bureaux de poste ruraux.

L'ACMPA croit que travailler de concert avec la FCM aidera à préserver les bureaux de poste et contribuera à maintenir la viabilité des communautés rurales.

Member Profile **Conception Harbour (NL)**

Working for Canada Post over the last thirty-six (36) years has been quite rewarding. Looking back and seeing the changes that have taken place is quite amazing.

I began my working career at Canada Post in the summer of 1974, coding mailing lists for the businesses in Newfoundland and Labrador. This was the beginning of what we call postal codes today. It was supposed to be just for the summer but at the end of August, I was given the option of continuing to code mailing lists or going back to University. I had a medical problem at the time which prevented me from returning to University for that semester.

After a number of months, coding mailing lists, a job became vacant in the Stamp Depot. So I applied for the job and was lucky enough to get it. In my new job at the Stamp Depot, I was involved in sending out postage supplies, money orders and new issues of stamps to all the post offices in Newfoundland and Labrador. The Stamp Depot also received revenue from these post offices which were verified by us and in turn deposited at the bank.

In the mid-seventies, a new Postal Plant was built on Kenmount Road, in St John's, NL. At the time, it was state of the art; a beautiful building indeed. The Stamp Depot moved into this new building, which provided us with much more space to do our work more efficiently.

In 1979, more changes became evident. The Stamp Depot was being moved to Halifax to better serve the Atlantic Region; consequently, we were moved to other areas of the post office.

At about the same time, a Postmaster not too far from my hometown was retiring. I decided to apply for her job and I was successful. So I moved back to my hometown again and began my new job at the post office in Conception Harbour, NL.

In the twenty-six (26) years that I have been Postmaster, Canada Post has gone through a multitude of changes, the latest of which is computers. I don't know how many times I thought about retiring, but something was telling me to wait and try it, then if I thought it wasn't for me, maybe retirement was. Well, I have to tell you, the first few months were very trying, but with time and patience and help from my FSD, the computer and I became good friends. I have to say I really enjoy working for Canada Post and retirement for me is sometime in the future.

Phyllis Woodford

Profil d'un membre **Conception Harbour (T.-N.)**

Ma carrière de trente-six (36 ans) au sein de la Société canadienne des postes a été très enrichissante. Quand je réfléchis à tous les changements qui sont survenus depuis, c'est incroyable.

J'ai débuté ma carrière à la Société au cours de l'été 1974. Je codais les listes d'envoi pour les commerces de Terre-Neuve et du Labrador. C'était le début de ce que sont devenus les codes postaux aujourd'hui. Cet emploi devait être pour l'été seulement, mais à la fin du mois d'août, on m'a offert l'option de continuer à coder les listes d'envoi ou de retourner à l'université. J'avais à l'époque des problèmes de santé qui m'empêchaient de retourner à l'université pour le semestre.

Après plusieurs mois à coder les listes d'envoi, un emploi est devenu vacant dans un dépôt de timbres. J'ai donc posé ma candidature et j'ai eu la chance de le gagner. Dans ce nouveau poste au Dépôt de Timbres, j'avais comme tâches d'envoyer les fournitures postales, les mandats-poste et les nouveaux timbres émis à tous les bureaux de poste de Terre-Neuve et du Labrador. Le Dépôt de Timbres recevait aussi des revenus de ces bureaux de poste que nous

devions vérifier, pour ensuite les déposer à la banque.

Au milieu des années 1970, un nouvel établissement postal a été construit sur le chemin Kenmount, à St. John's, T.-N.

À l'époque, c'était un édifice d'avant-garde; très joli en effet. Le Dépôt de Timbres fut déménagé dans cet édifice, ce qui nous donna plus d'espace pour travailler efficacement.

En 1979, plus de changements devinrent évidents.

Le Dépôt de Timbres fut déménagé à Halifax pour mieux desservir la région de l'Atlantique, par conséquent, nous furent déplacés dans d'autres secteurs du bureau de poste.

Environ au même moment, une maître de poste, près de la ville où j'habitais, prenait sa retraite. J'ai décidé de poser ma candidature pour son poste et je l'ai obtenu. Alors, je suis revenue dans ma ville natale et j'ai commencé à travailler au bureau de poste de Conception Harbour, T.-N.

Au cours des vingt-six (26) dernières années où j'ai été maître de poste, la Société canadienne des postes est passée à travers une multitude de changements, le plus récent étant les ordinateurs. Je ne sais pas combien de fois j'ai pensé à la retraite, mais quelque chose me disait d'attendre et de l'essayer, tout en reconnaissant que si ce n'était pas pour moi, peut-être que la retraite le serait. Et bien, je peux vous dire que les premiers mois ont été difficiles, mais avec le temps, la patience et l'aide de mon SSR, l'ordinateur et moi sommes devenus de bons amis. Je dois dire que j'aime beaucoup travailler à la Société canadienne des postes et que la retraite est pour moi quelque chose du futur.

Phyllis Woodford

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA

Daniel L. Maheux
Brenda McAuley
Karen E. MacDonald
Darwin H. Hoimyr

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