

Communiqué – No. 2010-03

2010-08-11

**Good News – We have a new
Collective Agreement.**

(Reproduced from the CPAA Web site)

During negotiations, CPAA and Canada Post Corporation were able to agree to virtually all items of a Collective Agreement. We agreed to allow Arbitrator Michel Picher to decide the one remaining issue on which we could not agree: the wage rate in the first year of a five year agreement.

On June 4, 2010, Arbitrator Picher issued his decision and awarded the wage proposal made by CPAA. This order takes the place of a ratification process.

We know that you have been waiting patiently for the results of our bargaining session. The following are the highlights of your new Collective Agreement. This list contains the major changes to the Agreement. A more detailed list will follow by mail in the near future; we will also be making arrangements for conference call meetings.

• Salary increase:

January 1, 2010	2.75%
January 1, 2011	1.9%
January 1, 2012	1.9%
January 1, 2013	1.9%
January 1, 2014	1.9%

Plus a re-opener for salary after the second year. **A date has not yet been determined for the retro-active pay which will be paid from January 1, 2010.**

- An increase of 1% (to 4%) to the Corporate Achievement Bonus (CAB) for all indeterminate CPAA members, and an extension of the CAB to eligible Term employees.
- An increase of 3% annually to the leasing allowance for Postmasters who provide premises.
- Increases to the Senior Assistant allowance equal to the annual percentage increases.
- Shift premiums will increase to \$1.15 and weekend premiums to \$1.40.
- Part-time employees and Group Postmasters will now be entitled to shift and weekend premiums.
- **Effective January 1, 2011**, a Short-Term Disability Program (STDP) that provides income protection for illness, accident and hospitalization. Members will be able to retain and use banked sick leave and those with one hundred and fifty (150) days or more in their sick leave bank will receive a one-time recognition payment.
- Eligible employees will be provided with up to seven (7) Personal Days per year to be used at their discretion, to cover illness, personal or family appointments, family-related or other personal issues or the waiting period for Short-Term Disability benefits.
- Up to five (5) unused Personal Days can be paid out at the end of fiscal year, or can be carried over to the following year.
- Introduction of a single-tier controlled drug formulary that would pay 80% of the cost of medications included on an approved list (at least one prescribed drug would continue to be covered for all illnesses and medical conditions that were previously covered).
- Any drug claimed by an individual and reimbursed in the twelve (12) months immediately prior to the implementation date will continue to be eligible for this individual even if the drug is not on the updated list. Employees will have the ability to apply for an exception should they require a drug not covered by the formulary.
- Improvements to the Hearing, Vision and Paramedical benefits coverage.
- Coverage for laser eye surgery.
- Offices with level 6 Postmasters with one hundred (100) or more allocated hours will have a Senior Assistant.
- Canada Post will provide uniforms to Group Postmasters who do not engage in other employment or conduct other business in the post office.
- Employees acting in a Senior Assistant position will receive acting pay starting on the first full eight (8) hour shift.
- Increased transfer rights for Senior Assistants.

- Increased Emergency out-of-Province Medical Care coverage for all active employees (from \$100,000 to \$250,000).
- Grandfather the seventh (7th) week of annual leave for all employees who are in the bargaining unit prior to January 1, 2011.
- An annual supplemental allowance will be paid to Postmasters who provide the premises for the post office to offset the costs related to operating the office (e.g. insurance and telephone). Postmasters will receive up to \$700 annually, to a total maximum of \$420,000 for the bargaining unit.

There are many other changes to the Agreement (there are 140 in total), and we are satisfied that we have obtained a fair and reasonable settlement that will serve our members into the future.

On the other hand, we refused many demands proposed by the Corporation which would have resulted in a cutback of your rights.

CPAA has worked hard on your behalf and we would like to thank you for your support in this process.

Bonne nouvelle **Nous avons une nouvelle** **convention collective**

(Reproduit du site Web de l'ACMPA)

Pendant les négociations, l'ACMPA et la Société canadienne des postes étaient en accord sur pratiquement tous les éléments d'une convention collective. Nous avons convenu de demander à l'arbitre Michel Picher de trancher la seule question sur laquelle nous ne pouvions pas être en accord : le taux de salaire pour la première année d'une entente d'une durée de cinq ans.

Le 4 juin 2010, l'arbitre Picher a rendu sa décision et il a choisi les demandes salariales de l'ACMPA. Cette ordonnance prend la place d'un processus de ratification.

Nous apprécions que vous soyez demeuré patients concernant les résultats de cette ronde de négociation. Ce qui suit contient les points principaux de votre nouvelle convention collective. Cette liste contient les principaux changements qui seront apportés à la convention. Une liste plus détaillée suivra par la poste dans un proche avenir; nous allons aussi coordonner des conférences téléphoniques pour discuter de ces changements.

- Augmentation de salaire :

1 ^{er} janvier 2010	2,75 %
1 ^{er} janvier 2011	1,9 %
1 ^{er} janvier 2012	1,9 %
1 ^{er} janvier 2013	1,9 %
1 ^{er} janvier 2014	1,9 %

En plus d'une réouverture pour les salaires après la deuxième année. **Une date pour le paiement de la paye, rétroactive à partir du 1^{er} janvier 2010, n'a pas encore été déterminée.**

- Une augmentation de 1 % (à 4 %) au Programme de prime d'accomplissement lié au rendement de l'entreprise pour tous les membres de l'AMPCA nommés pour une période indéterminée, et maintenant disponible aux employés nommés pour une période déterminée qui sont éligibles.
- Une augmentation de 3 % de l'indemnité de location à chaque année pour tout maître de poste qui fournit les locaux.
- Une augmentation de l'indemnité des adjoints principaux pour refléter le pourcentage des augmentations annuelles.
- Une augmentation de la prime de quart à 1,15 \$ et de la prime de fin de semaine à 1,40 \$.
- Les employés à temps partiel et les maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes auront

désormais droit aux primes de quart et de fin de semaine.

- **À partir du 1^{er} janvier 2011**, un Programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) qui prévoit une protection du revenu en cas de maladie, d'accident ou d'hospitalisation. Les membres pourront utiliser leurs crédits de congé de maladie accumulés et il y aura un paiement ponctuel d'une prime, en guise de reconnaissance, aux employés comptant cent cinquante (150) jours ou plus de congé de maladie accumulés.
- Les employés admissibles auront droit jusqu'à sept (7) jours de congé pour raisons personnelles à utiliser à leur discrétion pour des congés de maladie, pour des rendez-vous personnels ou familiaux, pour les besoins de leur famille ou d'autres raisons personnelles, ou pour couvrir la période d'attente avant de recevoir des prestations du Programme d'assurance-invalidité de courte durée.
- Jusqu'à cinq (5) jours de congé pour raisons personnelles non utilisés pourront être remboursés à la fin de chaque année ou reportés à l'année suivante.
- Introduction d'un nouveau régime de remboursement des médicaments à un niveau prévoyant le remboursement de 80 % du prix des médicaments figurant sur la liste des médicaments approuvés (au moins un médicament sur ordonnance par maladie continuerait d'être remboursé pour tous les problèmes de santé et maladies qui étaient couverts auparavant).
- Tout médicament ayant fait l'objet d'une demande de remboursement acceptée dans les douze (12) mois précédant immédiatement la date de mise en œuvre du nouveau régime continuerait d'être admissible pour la personne ayant fait l'objet du

remboursement, et ce, même si le médicament ne figure pas sur la liste mise à jour. Les employés qui ne peuvent pas prendre un médicament admissible pour se soigner pourraient demander une exception.

- Amélioration des avantages sociaux relatifs aux soins de l'ouïe, de la vue et aux services paramédicaux.
- Remboursement pour chirurgie oculaire au laser.
- La nomination d'un adjoint principal à chaque bureau avec un maître de poste au niveau 6 et comptant au moins cent (100) heures de travail.
- Les uniformes seront fournis aux maîtres de poste des bureaux de la catégorie des groupes qui n'ont pas un autre emploi et n'effectuent aucune autre activité dans le bureau de poste.
- Les employés occupant provisoirement un poste d'adjoint principal recevront une rémunération provisoire dès leur premier quart de huit (8) heures.
- Amélioration des droits de mutation pour les adjoints principaux.
- Amélioration de la couverture de soins médicaux d'urgence à l'extérieur de la province pour tous les employés actifs (de 100 000 \$ à 250 000 \$).
- Le droit à une septième (7^e) semaine de congé annuel sera maintenu pour tous les employés travaillant dans l'unité de négociation avant le 1^{er} janvier 2011.
- Pour compenser les coûts relatifs à l'exploitation d'un bureau de poste (par ex.: téléphone et assurance), Postes Canada paiera une indemnité annuelle supplémentaire (en plus de l'allocation actuelle) aux maîtres de

poste qui fournissent les locaux pour le bureau de poste. Cette indemnité est jusqu'à concurrence de 700 \$ par année, allant jusqu'à un maximum total de 420 000 \$ pour l'ensemble de l'unité syndicale.

Il existe de nombreuses autres modifications à l'accord (il y en a 140 au total), et nous sommes convaincus que nous avons obtenu un règlement juste et raisonnable pour nos membres.

Par ailleurs, nous avons refusé plusieurs demandes avancées par la Société qui auraient diminué vos droits.

L'ACMPA a travaillé fort afin de protéger vos intérêts et nous tenons à vous remercier pour votre soutien dans ce processus.

Bargaining Unit Review – Update

Since our last Communiqué, there has been no development communicated from the Canada Industrial Relations Board (CIRB), as of yet. We are still awaiting a decision as to whether or not the CUPW application will be dismissed or whether hearings will go ahead.

In the meantime, all Active members, Associate members and Term members who have not returned a Declaration of Wishes are asked to do so as soon as possible.

Finally, in early June, all CPAA members were sent a reminder to return their Declaration of Wishes. Also included with that reminder was a blank letter, addressed to the Registrar of the Canada Industrial Relations Board which we urged you to express in your own words, the reasons you wish for CPAA to remain independent of another union. If you have not done so, please send your letter to the Registrar of the Canada Industrial Relations Board at the address shown at the top of the letter.

Revue des unités syndicales – Mise à jour

Depuis notre dernier communiqué, le Conseil canadien des relations industrielles ne nous a toujours pas avisé d'aucun développement à ce jour. Nous attendons toujours une décision à savoir si la demande du STTP sera rejetée ou si des audiences auront lieu.

Entre temps, tout membre actif, membres associés, de même que les employés nommés pour une période déterminée qui n'ont toujours pas retourné leur Déclaration de souhaits, dûment remplie, sont priés de le faire aussitôt que possible.

Finalement, en début de juin, tous les membres de l'ACMPA ont reçu un rappel vous demandant de retourner vos Déclarations de souhaits. Également inclus dans cet envoi se trouvait une copie d'une lettre pré-adressée au Registraire du Conseil canadien des relations industrielles, dans laquelle vous pouviez exprimer dans vos propres mots les raisons pour lesquelles vous désirez que l'ACMPA demeure indépendante de tout autre syndicat. Si vous ne l'avez déjà fait, veuillez envoyer votre lettre au Registraire du Conseil canadien des relations industrielles à l'adresse indiquée au haut de la lettre.

Maple Arbitration

In 2005, CUPW filed a grievance alleging that Canada Post Corporation breached their Collective Agreement by staffing the Maple, Ontario Post Office with CPAA employees. It was alleged that because of the large size of this office and the growing community, the office should be reclassified to a level 8 and that it should belong to the CUPW union.

Both Canada Post and CPAA strongly objected to this grievance. Our lawyer argued that the Maple Post Office has been a CPAA office for 35 years and that it is a matter for the Canada Industrial Relations

Board to reclassify an office to a different level. While the CPAA Collective Agreement has a Job Evaluation process which permits the reclassification of a Postmaster's position, the CUPW Collective Agreement does not have an office reclassification process.

Recently, the Arbitrator handed down his ruling. He stated that the matter of grading a postal facility is not addressed by the CUPW Collective Agreement, nor are there any standards, guidelines or criteria incorporated therein on the basis of which a postal facility is to be reclassified. For this reason, the Arbitrator ruled that he has no jurisdiction to entertain this grievance and therefore dismissed the matter.

This was very good news for CPAA, and our members at the Maple Post Office.

Arbitrage concernant le bureau de poste Maple

Le STTP a déposé un grief en 2005 alléguant que la Société canadienne des postes avait enfreint la convention collective en affectant des employés membres de l'ACMPA au bureau de poste de Maple, Ontario. Le syndicat prétendait qu'en raison du fait que c'est un grand bureau et que la communauté est en croissance, le bureau de poste devrait faire l'objet d'une reclassification au niveau 8 et qu'il devrait appartenir au STTP.

La Société canadienne des postes et l'ACMPA se sont toutes les deux fortement opposées à ce grief. Notre avocat a fait valoir que le bureau de poste de Maple a été un bureau de l'ACMPA pendant 35 ans et qu'il relève du Conseil canadien des relations industrielles de procéder à la reclassification d'un bureau. La convention collective de l'ACMPA comprend un processus d'évaluation des emplois qui permet la reclassification des postes de maîtres de poste, mais celle du STTP n'en comprend pas.

L'arbitre a récemment rendu sa décision. Il a déclaré que la convention collective du STTP ne traite pas de la question de classification d'une installation postale, et qu'il n'y a pas non plus de normes, de lignes directrices ni de critères incorporés à cet égard sur la façon dont une installation postale doit être reclassifiée. Pour cette raison, l'arbitre a tranché qu'il ne relève pas de sa compétence d'entendre ce grief et il a par conséquent rejeté toute l'affaire.

Ce fut de très bonnes nouvelles pour l'ACMPA, ainsi que pour nos membres au bureau de poste de Maple.

Not-For-Profit Corporation Act Changes

The By-laws Committee, which consisted of Karen MacDonald, *Darwin Hoimyr, *Lana Gilmore, and Brenda McAuley, has all but completed a revision of the By-laws Manual by updating wording, providing gender neutral language, moving articles into a new Policy Manual, and rewriting articles to reflect what we actually do today. The current Manual was first approved in 1979. Part of the necessity for an overhaul is that the *Canada Corporations Act* will soon be replaced by the "**Not-for-Profit Corporation Act.**"

Some facts on the new Act are:

- The *Canada Not-For-Profit Corporations Act* received Royal Assent on June 23, 2009.
- This Act will replace the *Canada Corporations Act* and provides a modern corporate governance regime for national not-for-profit corporations and associations.

Some of the changes affecting CPAA are:

- ★ Industry Canada will issue a Certificate of Continuance to replace the current Letters of Patent. There will not be a fee for filing the Certificate of Continuance.

★ There will be no advance government review or approval of by-laws required.

★ Subject to the provisions of any unanimous member agreement, the National Board of Directors shall have the power to manage and supervise the affairs of the Corporation (CPAA).

★ Unless prohibited, the National Board of Directors and Members will be allowed to participate in a meeting by means of a telephonic, electronic or other method of communication so long as it permits all participants to communicate adequately with each other.

The committee is currently working with David Stout, Business lawyer with Nelligan O'Brien Payne, to ensure that CPAA has the necessary requirements to conform to the new Act. The New Manual will be presented for ratification at the Triennial Convention held in Winnipeg, Manitoba on October 4, 5, 6, 2010.

**Sue Verhelst replaces Darwin Hoimyr and Dwayne Jones replaces Lana Gilmore.*

Modifications à la Loi régissant les organisations à but non lucratif

Le comité des règlements, composé de Karen MacDonald, *Darwin Hoimyr, *Lana Gilmore, et Brenda McAuley a presque entièrement terminé la révision du manuel des règlements; ils ont mis à jour la formulation, ont utilisé un niveau de langue sans discrimination de genre, ont transféré les articles dans un nouveau guide des politiques et ont réécrit les articles de façon à refléter ce que nous faisons vraiment aujourd'hui. Le guide actuel avait été approuvé pour la première fois en 1979. Le besoin d'une révision a été en partie engendré par le fait que la *Loi sur les corporations canadiennes* sera bientôt remplacée par la « *Loi régissant les organisations à but non lucratif* ».

Certains aspects touchant la nouvelle loi :

- La *Loi canadienne régissant les organisations à but non lucratif* a reçu la sanction royale le 23 juin 2009.
- Cette loi va remplacer la *Loi sur les corporations canadiennes* et offrir aux organisations et associations nationales à but non lucratif un régime moderne de gouvernance d'entreprise.

Certains des changements touchant l'ACMPA :

- ★ Industrie Canada va émettre un certificat de prorogation en remplaçant les lettres patentes actuelles. Il n'y aura aucuns frais pour remettre le certificat de prorogation.
- ★ Il ne sera plus requis de faire réviser les règlements ou de les faire approuver à l'avance par le gouvernement.
- ★ Sujet aux termes de toute entente unanime des membres, le bureau national de direction aura la compétence de gérer et de superviser les activités de la Corporation (ACMPA).
- ★ À moins d'interdiction, le bureau national de direction et les membres auront le droit de participer aux réunions par téléphone ou par des méthodes de communication électronique ou autres, pour autant que cela permet à tous les participants de communiquer entre eux de façon adéquate.

Le comité travaille présentement avec David Stout, avocat en droit des affaires de la firme Nelligan O'Brien Payne, afin d'assurer que l'ACMPA satisfait aux exigences requises pour se conformer à la nouvelle loi. Le nouveau guide sera présenté pour approbation au Congrès

triennal à Winnipeg, Manitoba, les 4, 5, 6 octobre 2010.

**Sue Verhelst remplace Darwin Hoimyr, et Dwayne Jones remplace Lana Gilmore.*

Replacement Hours Clause 12.09

Across the country CPAA receives complaints from members who tell us that Managers and Superintendants are advising Postmasters that no one would be replaced if on leave or in some cases only at a certain percentage. CPAA has also heard from Management that some areas are using too many hours and that hours had to be reduced over the summer. It appears that staffing offices is no longer based on operational requirements but according to the budget of the area.

This direction contravenes the Collective Agreement in that the Corporation has agreed to staff with a sufficient number of employees in cases of absences (Clause 12.09). It is not required that all hours or positions be replaced, but each case must be looked at individually to ensure proper staffing levels are maintained.

Please let your Branches know if you have been denied sufficient replacement hours. Remember staffing your office with sufficient amount of employees/hours to meet the daily operational demands, is a fair, safe and reasonable practice for you and your colleagues in the office.

Heures de remplacement Clause 12.09

Partout au pays, l'ACMPA reçoit des plaintes de membres qui nous disent que les gestionnaires et les surintendants informent les maîtres de poste que personne ne sera remplacé pendant un congé, ou dans certains cas, seulement à un certain pourcentage. L'ACMPA a également entendu de la part de la gestion que certaines régions utilisent trop d'heures et que les heures ont dû être réduites pendant l'été. Il paraît qu'un bureau de dotation ne fonctionne plus

en regard des exigences opérationnelles, mais selon le budget régional.

Cette directive enfreint la convention collective puisque la Société a donné son accord pour fournir suffisamment de personnel en cas d'absences (clause 12.09). Il n'est pas nécessaire que toutes les heures ou tous les postes soient remplacés, mais chaque cas doit être examiné individuellement afin d'assurer le maintien d'un nombre suffisant d'employés.

Vous êtes priés d'informer vos sections si vous n'avez pas eu droit à suffisamment d'heures de remplacement. Rappelez-vous que la dotation de votre bureau d'un nombre suffisant d'employés/d'heures pour satisfaire les demandes opérationnelles quotidiennes constitue une pratique juste, sécuritaire et raisonnable pour vous et vos collègues au bureau.

Member Profile Louise Harris, Kingston N.S.

In February of this year, I decided to apply for my Canada Pension. It was stated quite clearly in the application that you must stop working for a period of 30 days. For example, for your pension to start in April you have to stop work by the end of March and you cannot work during the month of April. My application for LWOP was approved by Canada Post and I was to return back to work May 1st.

Thinking I understood completely what my Benefits coverage entailed, I set about making dental appointments for some major dental work I required but had kept postponing. Was I in for a shock when after the work was completed; I received a notice from Great-West Life informing me that my dental policy was terminated. A call was made to Access HR where I was informed that while on LWOP you have no coverage for Dental and Vision.

To make matters worse because May 1st was on a Saturday, I did not go to work until Monday May 3rd, so I was

left holding the bag for a huge dental bill!

The policy for Dental and Vision and Hearing Care Plan is: When on non-legislated leave without pay for more than thirty (30) days, coverage will end on your last day worked. Coverage for the Extended Health Care Plan will continue. However, this coverage is elective, and you may choose to opt-out of that plan and re-enrol upon your return to work.

Profil d'un membre
Louise Harris, Kingston N.-É.

En février de cette année, j'ai décidé de faire la demande pour mon Régime de pension. Il était clairement indiqué dans la demande qu'il est obligatoire de cesser de travailler pendant une période de 30 jours.

Par exemple, pour que votre pension commence en avril, vous devez cesser de travailler d'ici la fin de mars et vous ne pouvez pas travailler pendant le mois d'avril. Ma demande de congé sans solde (CSS) avait été approuvée par la Société canadienne des postes et je devais retourner travailler le 1^{er} mai.

Pensant que j'avais bien compris les éléments de ma couverture d'assurance, j'ai pris des rendez-vous chez le dentiste pour des travaux dentaires majeurs dont j'avais besoin, mais que j'avais continuellement repoussés.

Tout un choc m'attendait lorsqu'une fois le travail complété; j'ai reçu un avis de Great-West m'informant que ma couverture dentaire avait pris fin.

J'ai appelé les services d'accès aux RH, où on m'a informée qu'il n'y a aucune couverture pour les soins dentaires et de vision au cours d'un CSS.

Pour rendre les choses pires, le 1^{er} mai tombait un samedi, alors je ne suis pas retournée au travail avant le lundi 3 mai, ce qui fait que je me suis retrouvée avec une grosse facture dentaire sur les bras.

La politique du régime de soins dentaires, de la vue et de l'ouïe est la suivante : lors d'un congé sans solde non imposé par la loi de plus de trente (30) jours, la couverture se terminera le dernier jour de travail. La couverture du régime d'assurance-maladie complémentaire va se poursuivre. Toutefois, cette couverture est optionnelle et vous pouvez choisir de vous retirer de ce régime et d'y réadhérer lors de votre retour au travail.

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA

Daniel L. Maheux
Brenda McAuley
Karen E. MacDonald
Sue A. Verhelst

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.ca

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