

**Communiqué – No. 2010-04**

2010-11-05

**Bargaining Unit Review – Update**

The Canada Industrial Relations Board (CIRB) requested a case management meeting for November 5, 2010. This meeting will involve all the parties which may ultimately be impacted by the Canadian Union of Postal Workers' (CUPW) request for a bargaining unit review. Aside from CPAA, there will be representatives from Canada Post Corporation, the Association of Postal Officials of Canada (APOC) and the CUPW. The intent of this meeting is to determine whether the CIRB will entertain or dismiss the CUPW request. In special bulletins, we asked you, the members, to send in your Declaration of Wishes, which will be a critical document introduced in this process. To date, 10 651 replies have been received.

10 592 have signed supporting CPAA  
16 were returned blank  
38 did not sign the form  
5 did not support CPAA

As more information becomes available, we will update you.

**Revue des unités syndicales –  
Mise à jour**

Le Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) a convoqué une réunion de gestion des dossiers pour le 5 novembre 2010. Cette réunion implique toutes les différentes parties qui pourraient être affectées par la demande de revue des unités syndicales faite par le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP). En plus de l'ACMPA, il y aura des représentants de la Société canadienne des postes de même que des représentants de l'Association des officiers des postes du Canada (AOPC) et le STTP. Le but de cette réunion est

de déterminer si le CCRI entretiendra ou rejettera la demande du STTP. Dans des bulletins spéciaux, nous vous avons demandé, à vous les membres, de nous retourner votre Déclaration de souhaits, ce document est critique dans le cadre du processus. À ce jour, 10 651 réponses ont été reçues.

10 592 ont signé pour appuyer  
l'ACMPA  
16 ont retourné un formulaire  
vierge  
38 n'ont pas signé le formulaire  
5 n'ont pas appuyé l'ACMPA

Au fur et à mesure que nous aurons plus d'information, nous vous tiendrons à jour.

**Hour Consultations**

In the last *Communiqué*, we talked about Replacement Hours. We hope that you have been allowed to use your weekly allocated hours as needed. Remember, the busy season is just around the corner; do not leave yourself short. This only leads to office stress, work place injuries, and if you don't use them, you will lose them down the road. We realize it seems a nuisance to have to call to authorize your already authorized hours; however, it is critical that you do this on a daily basis. We have been asked to make concessions, but we cannot become complacent.

In this edition, we want to focus on Hour Consultations more and more, as we are seeing the Corporation base the hour reductions on their budgets and not the operational requirements of an office.

Most vacancies will now trigger an Hour Consultation, resulting in your branches receiving numerous requests. It is critical to let your union know

immediately if the Corporation approaches the Postmaster about the reduction of hours and to implement a temporary schedule. This is in violation of our Collective Agreement; consultation is between the union and the Corporation. Yes, the Postmaster will be asked for their input, however, not to the point of agreeing to cut hours.

Your union representatives are trained and when it comes time to reduce hours, we know that it is important to fight for Level 2 positions, which are 15 hours or more per week. These Level 2 positions offer more job security and family benefits, such as dental, massage, acupuncture, etc. We must respect our meaningful employment clause. On the other hand, if we cannot get a position to 15 hours, we strive to have a 13 1/3 hour position, because you would be eligible for Disability Insurance. Another option is a 12 hour or more position so that you are eligible to pay into a pension. Now that a pension is paid on all hours worked, it can really be beneficial.

**Consultations sur les heures**

Dans notre dernier Communiqué, nous avons parlé des heures de remplacement. Nous espérons que vous avez reçu l'autorisation d'utiliser les heures hebdomadaires telles que requises. Rappelez-vous la saison occupée est presque à nos portes; ne vous en privez pas. Sinon, la situation ne fait que mener au stress professionnel ou aux accidents en milieu de travail, sans compter que vous les perdrez à long terme si vous ne les utilisez pas. Nous réalisons que ça peut sembler ennuyeux d'avoir à appeler pour obtenir une autorisation afin d'utiliser des heures déjà autorisés, mais il est critique de procéder de la sorte chaque jour. On nous a demandé

de faire des concessions, mais nous ne pouvons devenir complaisants.

Dans cette édition, nous voulons mettre une emphase particulière sur les consultations concernant les heures, car de plus en plus, nous voyons la Société justifier les réductions d'heures à la lumière de ses budgets et non sur les besoins opérationnels dans les bureaux.

La plupart des vacances de poste donneront maintenant lieu à une consultation sur les heures, ce qui signifie que vos sections reçoivent de nombreuses demandes. Il est critique que vous communiquiez avec votre syndicat si la Société approche le maître de poste concernant une réduction d'heure et si elle souhaite implanter un horaire temporaire. Cette mesure contrevient à notre convention collective; les consultations doivent en effet se tenir entre le syndicat et la Société. Bien sûr, le maître de poste sera appelé à donner ses commentaires, mais pas au point d'accepter une réduction d'heures.

Vos représentants syndicaux sont formés et lorsqu'arrive des réductions d'heures, nous savons qu'il est important de lutter pour les postes de niveau 2, qui sont de 15 heures ou plus par semaine. Ces postes de niveau 2 offrent une sécurité d'emploi et des avantages sociaux pour la famille tels les soins dentaires, les massages, l'acupuncture, etc. Nous devons aussi respecter notre clause d'emploi significatif. Par contre, si nous ne pouvons obtenir un poste de 15 heures/semaine, nous essayons d'obtenir un poste de 13 1/3 heures, parce que cela permet d'être admissible à l'assurance invalidité. Une autre option pourrait aussi être un poste de 12 heures et plus de sorte à ce que l'emploi soit admissible au régime de retraite. Maintenant que le régime de retraite est payé pour toutes les heures travaillées, cela peut vraiment être avantageux.

### **2010 By-laws Manual – Update**

Three years ago, the By-laws Committee was tasked to update the current CPAA By-laws Manual by the National Board of Directors.

In August, we had communicated to you that the committee had "all but completed a revision of the By-laws Manual."

The "new draft" has now been completed and it has been presented to the delegates for ratification at the National Triennial Convention on October 4, 5, and 6, 2010.

The "new draft" of the By-laws (referred to as "New Book"), reflects the reality of how meetings are conducted and the real governing structure of CPAA.

Our "New Book" provides the following provisions under the "Not-for-Profit Corporation Act":

- (a) conditions of membership;
- (b) mode of holding meetings, provision for quorum, rights of voting and of enacting By-laws;
- (c) mode of repealing or amending By-laws with special provision that the repeal or amendment of By-laws not embodied in the letters patent shall not be enforced or acted upon until the approval of the Minister has been obtained;
- (d) appointment and removal of directors, committees and officers, and their respective powers and remuneration;
- (e) audit of accounts and appointment of auditors;
- (f) whether or how members may withdraw from the Corporation; and
- (g) custody of the corporate seal and certifying of documents issued by the Corporation.

As just stated, in accordance with the Not-for-Profit Corporation Act, the "New By-laws Manual" is a governance or constitutional document with all other matters such as harassment, discipline and compensation being placed into a newly developed Policy and Procedures Manual.

This Policy and Procedures Manual will be a living, breathing document that can be implemented or adjusted, from time to time, by the National Board of Directors.

Therefore, to conform to the Not-for-Profit Corporation Act, we moved the following articles from our "Old By-laws Manual" into the Policy and Procedure Manual:

1. Our CPAA Policy Statement on General/Sexual Harassment Policy from By-law No.1 to Policy No.1
2. Article 4 Termination of Membership into Policy No. 2 – Discipline Policy
3. Article 14 Remuneration into the following Policies:
  - (i) Policy No.10 – Compensation Policy for National Officers;
  - (ii) Policy No.11 – Compensation Policy for Branch Officers;
  - (iii) Policy No.13 – Travel Policy; and
  - (iv) Policy No.14 – Relocation Policy

Because salaries, mileage, per diem, house hunting, etc. are *monetary* issues and *are not governance* under the Not-for-Profit Corporation Act, they should not be in the By-laws Manual. References to these articles, however, are in our "New Book".

The National Board of Directors is in agreement or concurrence with this "New Book" as it is in compliance with the Not-for-Profit Corporation Act. The resolution has received approval by the delegates at the Triennial Convention and we await approval by the Minister Responsible for Corporations Directorate – Industry Canada, then the "New Book" will be our "New By-laws Manual"!!!

### **Manuel des règlements 2010 – Mise à jour**

Il y a trois ans, le comité des règlements avait été mandaté par le bureau national de direction pour mettre à jour le manuel des règlements de l'ACMPA en vigueur.

En août dernier, nous vous indiquions que le comité avait « presque complété une révision du manuel des règlements ».

La « nouvelle ébauche » des règlements est maintenant complétée et elle a été présentée aux délégués pour fins de ratification, lors du congrès triennal national qui se tenait les 4, 5 et 6 octobre 2010.

La « nouvelle ébauche » des règlements (communément appelé le « nouveau livre ») reflète la réalité dans la conduite de nos réunions, ainsi que la structure de gouvernance de l'ACMPA.

Notre « nouveau livre » décrit les provisions suivantes selon les modalités de la « Loi sur les organismes à but non lucratif » :

- a) Les conditions pour être membres;
- b) La façon de conduire les réunions, les provisions pour les quorums, le droit de vote et la façon de passer des règlements;
- c) La façon d'annuler ou de modifier les règlements, de concert avec une provision spéciale pour que l'annulation ou la modification de règlements qui ne font pas partie des lettres patentes ne soit pas appliquée ou mise en vigueur avant l'approbation du Ministre ne soit obtenue;
- d) La nomination ou le renvoi de directeurs, de comités ou d'officiers, leurs pouvoirs respectifs, ainsi que leur rémunération;
- e) La vérification des comptes et la nomination des vérificateurs;
- f) La possibilité ou la façon dont les membres peuvent se retirer de l'organisme; et
- g) La garde du sceau corporatif et la certification des documents émis par l'organisme.

Tel que mentionné précédemment, selon la « Loi sur les organismes à but non lucratif », le « nouveau manuel des règlements » est un document constitutionnel ou de gouvernance, alors que tous les autres aspects comme le harcèlement, la discipline et la rémunération font partie d'un nouveau manuel de politiques et de procédures.

Le manuel de politiques et de procédures est une entité vivante qui sera implantée et modifiée par le bureau national de direction de temps à autre.

Par conséquent, en conformité avec la « Loi sur les organismes à but non lucratif », nous avons déplacé les articles suivants de notre « ancien manuel de règlements » à l'intérieur du nouveau manuel de politiques et procédures :

1. L'énoncé de la politique au sujet du harcèlement général/sexuel de

l'ACMPA, du règlement n° 1 à la Politique n° 1)

2. L'article 4 sur la fin du statut de membre à la Politique n° 2 – Politique de discipline
3. L'article 14 sur la rémunération a donné lieu aux politiques suivantes :
  - i) Politique n° 10 – Politique sur la rémunération pour les officiers nationaux;
  - ii) Politique n° 11 – Politique sur la rémunération pour les officiers de section;
  - iii) Politique n° 13 – Politique de voyage; et
  - iv) Politique n° 14 – Politique de déménagement.

Étant donné que les salaires, le kilométrage, les per diem, la recherche d'un logement, etc. sont des enjeux *monétaires* et *non des éléments de gouvernance* selon la « Loi sur les organismes à but non lucratif », ils ne doivent pas se trouver dans notre manuel des règlements. Les références à ces articles se trouvent cependant dans notre « nouveau livre ».

Le bureau national de direction a accepté ou est d'accord avec le « nouveau livre » puisqu'il se conforme à la « Loi sur les organismes à but non lucratif ». La proposition a aussi reçu l'approbation des délégués lors du congrès triennal national. Nous attendons maintenant l'approbation du Ministre responsable de la Direction des corporations au sein d'Industrie Canada, après quoi ce « nouveau livre » deviendra notre nouveau « Manuel des règlements ».

### **You and Your Union**

You are the Association. All too often, we, as individuals, will let someone else make decisions or take the initiative. While this may work some of the time, it cannot work all of the time. CPAA needs you, the members. Not everyone can be a union officer that we already know; however, everyone can and should make sure their views are known. CPAA can only be as good as you, the members, make it. We may not be the largest or the most militant; we don't need to be. We managed to get an excellent contract, in part, because of your involvement. For the recently

concluded round of bargaining, you sent us an unprecedented number of demands. The latest numbers of Declaration of Wishes is a great and positive story. The involvement needs to continue. Attend your CPAA branch meetings and conventions. Make your concerns known, share your ideas. Most of all, make sure your voice is counted. With your help, your ideas and your commitment, CPAA will succeed. Remember, you are the **u** in **union**.

### **Votre syndicat et vous**

Vous être l'Association. Trop souvent, nous, comme individus, laissons quelqu'un d'autre prendre les décisions ou l'initiative. Bien que cela puisse fonctionner de temps à autre, ce n'est pas toujours le cas. L'ACMPA a besoin de vous, les membres. Tous ne peuvent être des officiers syndicaux, nous le savons fort bien. Cependant, tout le monde peut et devrait faire connaître son point de vue. L'ACMPA n'est aussi forte que vous, les membres, la rendez. Nous ne sommes peut-être pas le plus grand syndicat ou le plus militant, nous n'avons pas besoin de l'être. Nous avons réussi à obtenir une excellente convention collective et ce, en partie grâce à votre participation. Au cours de la plus récente ronde de négociations, vous nous avez envoyé un nombre sans précédent de demandes. Les derniers chiffres concernant la Déclaration de souhaits sont fantastiques et représentent une belle histoire à succès. Votre participation doit se poursuivre. Assistez aux réunions de section de l'ACMPA et aux congrès. Faites connaître vos préoccupations et partagez vos idées. Plus important encore, assurez-vous que votre voix soit entendue. Avec votre aide, vos idées et votre engagement, l'ACMPA réussira. N'oubliez pas, **vous** êtes le syndicat.

### **Member's Profile** **Connie Buyck – Mayo, YUKON**

My name is Connie Buyck. I have been Postmaster in Mayo, Yukon for twelve (12) years this October.

Mayo is a small community of 450 or so in the winter season – it swells to 600 to accommodate the snowbirds and gold seekers in the summer months. Mayo is

a friendly town where you know everyone from the oldest Grandpa to the newest born baby. The Mayo Post Office looks after smaller communities, which get mail delivery three times per week.

There are two big projects happening in the Mayo area. Alexco Resources new mill opens in Keno City in October and it should have 120 to 150 people working on the silver ore. Peter Kiewit Infrastructures is the other project on the go. They are building a hydroelectric dam, which will employ another 150 to 200 people.

Active in the community, I have been involved with the Ambulance Society, Search and Rescue and I have brought the Lights for Life Program to Mayo for the past seven years. The Lights of Life Program was set up to honour loved ones at Christmas time, lost through death and illnesses. I got tired of driving to Whitehorse to light my bulbs, so I decided to bring the program to Mayo. Berry picker extraordinaire, hunter and gatherer on the land, I live a simple, quiet life.

On my first trip out for a CPAA Branch Convention Meeting in Kelowna this past May, I hit a bear. The bear was okay, bruised but still running. My vehicle wasn't so okay. Having been elected delegate at the National Triennial for the British Columbia and Yukon Branch of CPAA, I hoped for a smooth, bear free ride into Whitehorse as I got a new car... Bears beware! I look forward to seeing old friends and making new ones.

Connie Buyck, Postmaster  
Mayo, YUKON

**Editor's note:** On Connie's second trip out of the Yukon, she collided with a grouse and dented her new car.

**Profil de membre**  
**Connie Buyck – Mayo, YUKON**

Mon nom est Connie Buyck. Je suis maître de poste à Mayo, au Yukon, cela a fait douze (12) ans en octobre.

Mayo est une petite communauté de quelque 450 habitants en hiver, mais la population regorge d'hivernants et de chercheurs d'or au cours des mois d'été pour atteindre environ 600 personnes. Mayo est une communauté très chaleureuse où tout le monde se connaît du plus vieux grand-père au plus jeune des nouveau-nés. Le bureau de poste de Mayo est donc responsable de plus petites communautés qui reçoivent le courrier trois fois par semaine.

Il y a présentement deux grands projets dans la région de Mayo. Le nouveau moulin de la compagnie « Alexco Resources » ouvre ses portes dans la ville de Keno en octobre et il accueille 120 à 150 travailleurs dans le minerai de fer. L'autre projet concerne « Peter Kiewit Infrastructures », en effet, cette compagnie construit un barrage hydroélectrique qui emploiera aussi de 150 à 200 personnes.

De mon côté, je suis active dans la communauté.

Je fais partie de la Société des ambulances, Recherche et sauvetage et j'ai amené le programme Lumières pour la vie pour la première fois à Mayo, au cours des sept dernières années. Ce programme a été mis sur pied pour honorer, dans le temps de Noël, la mémoire des êtres chers perdus en raison de la maladie et de la mort. J'étais fatiguée d'avoir à me rendre à Whitehorse pour allumer mes lumières, alors j'ai décidé d'amener le programme à Mayo. Je suis une cueilleuse extraordinaire de baies, je chasse et m'occupe de la terre. J'ai une vie simple et tranquille.

Lors de mon premier voyage pour participer à un congrès de l'ACMPA à Kelowna, en mai dernier, j'ai frappé un ours. L'ours était correct, un peu meurtri mais il courrait toujours. Ma voiture, elle, n'était pas en si bonne condition cependant. Comme j'ai été élue déléguée pour le congrès triennal national de la section de la Colombie-Britannique et du Yukon pour l'ACMPA, j'espère que j'aurai un voyage à Whitehorse sans heurts et sans ours, puisque j'ai une nouvelle voitures... les ours, soyez prévenus! J'ai très hâte de revoir mes anciens amis et de m'en faire de nouveaux.

Connie Buyck, maître de poste  
Mayo, YUKON

**Note du rédacteur :** Lors de son deuxième voyage hors du Yukon, Connie est entrée en collision avec un tétras et a bossé sa nouvelle voiture.

**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