

2014-01-29

**THE CORPORATION'S FIVE-POINT ACTION PLAN –
with its collateral damage...**

As you know, CPAA received important news from the Corporation last December 11. We all know that this does not bode well with us.

Unofficially, we are and will increasingly be affected by those decisions. There will first be an increase in the cost of stamps, that will cause clients to complain at the counter and we will also undergo an even greater decline in the volume of Lettermail.

As for the delivery of mail and parcels to community mail boxes (CMB), a good part of the country already knows about that. We have had that system for many years in the regions. We can expect that in the years to come, CPC will spread the system to the RSMCs, which hold on to their route that have rural mailboxes on posts.

As for the opening of franchises, we know that the Corporation is reducing services in our rural offices for the benefit of those franchises. The Corporation closes our Saturdays and our business hours for clients have been reduced: we open later in the morning, we are closed at noon and close earlier at night.

Also, the employer reduces our working hours under the pretext of a drop in customer traffic caused by the transfer of parcel delivery to the franchises. All that, while the Corporation boasts of the practical and accessible aspect of those franchises to the population. They are not fooling us!

We know that the Corporation will no longer replace retiring letter carriers. For our part, the impact is not as bad because in most instances Postmasters must be replaced. The major impact will be felt when part-time employees retire or when their positions are left vacant because of promotions.

We must remain aware that we are at a crossroads. A restructuring of the business is inevitable to maintain our jobs in the years to come. We must ensure that we protect our existing members and do all we can to reduce the negative impact of the reductions.

**PLAN D'ACTION EN CINQ POINTS DE LA SOCIÉTÉ –
avec ses dommages collatéraux...**

Comme vous le savez, l'ACMPA a eu une grosse nouvelle de la Société le 11 décembre dernier. Nous savons tous que ce n'est pas de bon augure pour nous.

Par la bande, nous sommes et nous serons de plus en plus touchés par ces décisions. En commençant par l'augmentation du coût des timbres, par lequel nous subissons la rogne des clients aux comptoirs et du déclin encore plus marqué du volume de poste-lettres.

Concernant la livraison du courrier et des colis aux boîtes postales communautaires (BPCOM), nous sommes déjà en bonne proportion au pays, en connaissance de cause. Nous avons ce système depuis plusieurs années en région. Il va falloir seulement s'attendre que dans les années à venir, la SCP étende ce système aux FFRS qui détiennent leur itinéraire des boîtes rurales à poteaux.

Pour ce qui est de l'implantation de franchises, nous savons que la Société réduit dans nos bureaux ruraux aux profits de ces franchises. Elle ferme nos samedis et réduit nos heures d'ouverture à la clientèle, que ce soit le matin, en fermant le midi et plus tôt le soir.

Également, l'employeur réduit nos heures de travail en prétextant une baisse d'achalandage qui sont dû au transfert des colis à livrer chez les franchises. Tout ça, en se ventant à la population du côté pratique et accessible de celles-ci. Nous ne sommes pas dupes!

Nous savons que la Société ne remplacera plus les facteurs à leurs retraites. De notre côté, l'impact est moins impressionnant puisqu'elle doit remplacer les maîtres de postes la majorité du temps. C'est du côté de la retraite des employés à temps partiel ou bien à leur poste laissé vacant, dû à une promotion, où nous sentirons un impact plus dramatique.

Nous devons tous rester conscients que l'on est à la croisée des chemins. La restructuration de l'entreprise est inévitable pour la sauvegarde de nos emplois dans les années à venir. Nous devons veiller à protéger nos membres en poste et faire notre maximum pour réduire les impacts négatifs de ces réductions.

**Federal Government Transport Committee Hearing –
December 18, 2013**

On December 18, in the wake of the Canada Post Five-Point Action Plan announcement and the Federal Government Department of Finance decision to grant Canada Post a temporary pension solvency deficit relief, the Federal Government Transport Committee convened a hearing to ask questions to Mr. Deepak Chopra and Mr. Jacques Côté. Various other stakeholders were invited to attend as interveners.

Invitations to participate in these hearings are at the discretion of the Chair (Harper Government MP), of the committee. CPAA National Executives Officers were only allowed to attend as observers.

Rather than trying to summarize the three (3) hour long hearing, we put the video link on the CPAA Web site. Members can access the Web site at: www.cpa-aacmpa.ca.

From the home page, click on the language of your choice and under **News**, click on the link: **Transport Committee meeting No. 9**.

Pension Solvency Deficit

Much has been said and printed lately regarding the Canada Post Pension Plan solvency deficit. While it is true that our pension plan is currently in a solvency deficit position, members need to remember that the pension plan is currently fully funded on a going forward basis. In fact, the information shared at the last Pension Advisory Council meeting was that the plan had a surplus of approximately 80 million dollars.

What then is a solvency deficit?

As explained in CPC's Scott McDonald's letter of December 11th, sent to all Canada Post employees and retirees, it represents the shortfall that **"would"** exist between the assets of the Plan and the cost of the pension benefits **"if"** the Plan had been terminated as of December 31, 2012. Under the current law, Canada Post is obligated to make special solvency payments to fund this "would be" deficit over a maximum of five (5) years. Mr. McDonald also makes it clear in his letter that this relief is not a viable long term solution.

As we all know, the Plan was not terminated on December 31, 2012. So what is all the fuss about?

CPAA and all the other unions of Canada Post feel that some of the information sent out by Canada Post management and the Harper government is self serving. While under the current law, the Corporation is obligated to

**Audience sur le Comité des transports du
gouvernement fédéral – 18 décembre 2013**

Le 18 décembre, à la suite de l'annonce du Plan d'action en cinq points de Postes Canada ainsi que la décision du ministère des Finances du gouvernement fédéral d'octroyer un allègement temporaire de la capitalisation de solvabilité des régimes de retraite, le Comité des transports du gouvernement fédéral a tenu une rencontre afin de poser des questions à M. Deepak Chopra et M. Jacques Côté. Plusieurs parties prenantes ont été invitées à la rencontre afin de servir d'intervenants.

Les invitations à ces audiences sont envoyées à la discrétion du Président du comité (député du gouvernement Harper). Les officiers nationaux de l'ACMPA ont assisté en tant qu'observateurs seulement.

Plutôt que d'essayer de résumer l'audience qui a duré trois (3) heures, nous avons mis le lien vidéo sur le site Web de l'ACMPA. Les membres peuvent accéder au site Web à l'adresse suivante : www.cpa-aacmpa.ca.

À partir de la page d'accueil, choisissez la langue désirée et sous la rubrique **Nouvelles**, cliquez le lien : **Réunion du Comité des transports n° 9**.

Déficit de solvabilité du régime de pension

Tout récemment, le déficit de solvabilité du régime de pension de Postes Canada a fait couler beaucoup d'encre et a suscité de grands débats. Bien qu'il soit exact que notre régime de pension soit actuellement dans une situation de déficit de solvabilité, les membres doivent se rappeler que le régime de pension est entièrement financé sur une base prospective. En fait, l'information obtenue lors de la dernière réunion du Conseil consultatif des pensions était que le régime avait un excédent de près de 80 millions de dollars.

Qu'en est-il alors du déficit de solvabilité?

Comme l'a expliqué Scott McDonald, de la SCP, dans sa lettre du 11 décembre envoyée à tous les employés et à tous les retraités de Postes Canada, ce déficit représente le manque à gagner qui **« existerait »** entre les actifs du régime et le coût des prestations de retraite **« si »** le régime avait pris fin le 31 décembre 2012. En vertu de la loi actuelle, Postes Canada est tenue de verser des paiements spéciaux de solvabilité pour financer ce déficit **« éventuel »** sur une période maximale de cinq (5) ans. M. McDonald précise également dans sa lettre que cet allègement n'est pas une solution viable à long terme.

Comme nous le savons tous, le régime n'a pas pris fin le 31 décembre 2012. Alors, à quoi rime toute cette histoire?

L'ACMPA et tous les autres syndicats de Postes Canada ont l'impression qu'une partie de l'information publiée par la direction de Postes Canada et le gouvernement Harper sert à ses propres intérêts. Bien qu'en vertu de la loi

make special payments, we (the unions) are not convinced that all options were explored. Our concerns were shared with the Department of Finance Canada, but we all know that their decision was already made.

We further find the timing of these announcements to be, at the very least, questionable.

For example, at 4:30 p.m. (Ottawa time) on December 10, 2013, the heads of all unions at Canada Post were asked to participate in a conference call arranged by the Department of Finance Canada. This conference call was to discuss the Canada Post Pension Plan. Curiously, no representatives of Canada Post management were invited to participate in the call. It is only during the conference call that we learned that the issue to be discussed was a proposed funding relief for the Canada Post Pension Plan. It should also be noted that this conference call was scheduled the day after the House of Commons had recessed for the holiday. As such, the government did not have to answer questions from the opposition parties. Yet, the very following day, on December 11, Canada Post sent multiple glossy communications in both official languages, by Messrs. Chopra and McDonald, to all employees and retirees about the “dire financial situation” of the Corporation and the need to “make structural changes to the pension plan.” It therefore seems obvious that Canada Post management had been engaged in discussions with government representatives and that this “proposed funding relief” presented to the unions was not a proposal at all but very much an accomplished fact.

This is teething on trying to negotiate changes to the employees’ benefits directly with the employees rather than through the proper channel of the bargaining table.

CPAA members, indeed all employees of Canada Post need to remember that this Corporation recorded a profit in seventeen (17) of the last eighteen (18) years, and only in 2011 did it record a loss. In that year, it was strikes and a lock out, as well as the loss of a Pay Equity law suit and the resulting recalculation of pension liabilities that led to the loss, not declining mail volumes.

What then should we make of all this?

Currently, two unions, the Association of Postal Officials of Canada (APOC) and the Union of Postal Communications Employees (UPCE), are in negotiation with Canada Post. CPAA will begin negotiations in late 2014. The Canadian

actuelle, la Société est tenue de faire des paiements spéciaux, nous (les syndicats) ne sommes pas convaincus que toutes les options ont été examinées. Nous avons fait part de nos préoccupations au ministère des Finances Canada, mais nous savons tous que ses décisions ont déjà été prises.

Nous constatons de plus que le moment choisi pour faire ces annonces est à tout le moins, suspect.

Par exemple, à 16 h 30 (heure d’Ottawa) le 10 décembre 2013, on a demandé aux dirigeants de tous les syndicats de Postes Canada de participer à une conférence téléphonique organisée par le ministère des Finances Canada. Cette conférence téléphonique avait pour but de discuter du régime de pension de Postes Canada. Curieusement, aucun représentant de la direction de Postes Canada n’a été invité à y participer. Ce n’est que durant la conférence téléphonique que nous avons appris que la question qui devait être discutée était une proposition d’allègement du financement du régime de pension pour Postes Canada. Il est également à noter que cette conférence téléphonique a été planifiée la journée qui a suivi l’ajournement des travaux de la Chambre des communes pour la période des Fêtes. Ainsi, le gouvernement n’avait pas à répondre aux questions des partis de l’opposition. Cependant, dès le lendemain, le 11 décembre, Postes Canada a envoyé de nombreuses communications de MM. Chopra et McDonald sur papier lustré, dans les deux langues officielles, à tous les employés et à tous les retraités au sujet de la « situation financière » de la Société et de la nécessité « d’apporter des changements structurels au régime de pension. » Il semble donc évident que la direction de Postes Canada avait participé à des discussions avec des représentants du gouvernement et que cette « proposition d’allègement du financement » présentée aux syndicats n’était aucunement une proposition, mais davantage un fait accompli.

Ceci revient à essayer de négocier des changements aux prestations des employés directement avec les employés plutôt que par le truchement du canal adéquat de la table de négociation.

Les membres de l’ACMPA, en réalité tous les employés de Postes Canada, doivent se rappeler que cette Société a enregistré un profit durant dix-sept (17) des dix-huit (18) dernières années et n’a enregistré une perte qu’en 2011. Au cours de cette année-là, ce sont des grèves et un lock-out, de même que la défaite d’une action en justice sur l’équité salariale et le nouveau calcul des passifs au titre du régime de retraite qui en a découlé qui ont entraîné la perte et non le volume décroissant du courrier.

Que devrions-nous alors faire de tout ça?

Actuellement, deux syndicats, à savoir l’Association des officiers des postes du Canada (AOPC) et le Syndicat des employés des postes et des communications (SEPC), sont en négociations avec Postes Canada. L’ACMPA

Union Postal Workers (CUPW) will go to the negotiation table in 2015.

As noted by John Ivison, a Financial Post writer: "Stephen Harper and his government have always been clear on their desire to reduce the size and scope of public agencies." Their common sense approach is to increase cost and reduce service to essentially gut postal services to either eliminate or privatize it.

We should also remember that in 2011, it was the same Harper government which deemed mail service so essential that it required a back-to-work legislation to end the lockout.

If, in fact, the intent is to privatize Canada Post, the pension solvency deficit is a huge road block which no private investor would be willing to take on. The elimination of the pension solvency deficit along with "major structural changes to the pension plan" and a reduced work force on the other hand, would make it very appealing for private investors to scoop up what is left of Canada Post.

The future will tell what the outcome might be.

Bill C-377 – Fairness Works

Bill C-377 is an outright attack on Unions. This Legislation is likely to be introduced to affect the Rand formula in some way (mandatory check off of union dues). If given a choice, would you pay union dues? If your answer is no, there are some facts we would like you to consider: Making the payment of union dues optional would mean that some people get the benefits of collective bargaining and contract enforcement in their workplace, but their co-workers would actually pay for it. If some members opt out of paying union dues, they are still entitled to union representation if needed. This means that the union would be representing all members, but only some would continue paying membership dues. Without the support of all its members, the union would not be as effective and eventually would be non-existent, which is the intent of Bill C-377.

The Federal Government calls this "freedom" and "choice" but what it is, is UNION BUSTING.

What about fairness? We need to stick together and recognize the unfairness of the Conservative attacks and the unfairness of their proposals. We need to recognize the strong link that both union members and Canadians make

entreprendra ses négociations à la fin de 2014. Le Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (STTP) s'assoieront à la table de négociation en 2015.

Comme l'a souligné John Ivison, un journaliste du Financial Post : « Stephen Harper et son gouvernement n'ont jamais caché leur intention de réduire la taille et l'étendue des organismes publics. » Leur approche du bon sens est d'accroître les coûts et de diminuer le service pour vider systématiquement les services postaux de toute substance afin de les éliminer ou de les privatiser.

Nous devrions également nous rappeler qu'en 2011, c'était le même gouvernement Harper qui jugeait que le service postal était tellement essentiel qu'il nécessitait une loi de retour au travail pour mettre fin au lock-out.

Si, en fait, le but est de privatiser Postes Canada, le déficit de solvabilité du régime de pension est un énorme barrage dont aucun investisseur privé ne voudrait prendre la relève. L'élimination du déficit de solvabilité du régime de pension et, d'autre part, des « changements structurels majeurs au régime de pension » et une main-d'œuvre réduite, feraient en sorte qu'il serait très attirant pour des investisseurs privés de ramasser ce qui resterait de Postes Canada.

L'avenir nous dira quel en sera le résultat.

Projet de loi C-377 – La justice, c'est important

Le projet de loi C-377 est une attaque directe envers les syndicats. Cette loi a de bonnes chances d'être adoptée et d'affecter la formule Rand d'une quelconque façon (retenue obligatoire des cotisations syndicales). Si vous aviez le choix, payeriez-vous vos cotisations syndicales? Si votre réponse est non, nous aimerions que vous preniez en considération certains faits : En rendant les cotisations syndicales optionnelles, certaines personnes pourraient profiter des avantages des négociations collectives et de la mise en place de contrats, mais ce sont leurs collègues qui paieraient ces services pour eux. Si certains membres choisissent de se retirer du paiement de leurs cotisations syndicales, ils auront encore droit à la représentation syndicale s'ils en ont besoin. Ceci signifie que le syndicat représenterait tous les membres, mais que seulement quelques-uns paieraient leurs cotisations syndicales. Sans le soutien de tous ses membres, le syndicat ne serait pas aussi efficace et disparaîtrait éventuellement, ce qui est d'ailleurs l'objectif du projet de loi C-377.

Le gouvernement fédéral parle de « liberté » et de « choix », mais il s'agit réellement de LA DESTRUCTION DES SYNDICATS.

Qu'en est-il de la justice? Nous devons nous unir et reconnaître l'injustice des attaques conservatrices et celle de leurs propositions. Nous devons reconnaître que pour les cotisations syndicales et les avantages que

between the payment of dues and the benefits that come from having a strong union. Without unions, the people who enjoy the benefits ensured by union involvement today will have no protection tomorrow. The unions have fought for fair wages, safe workplaces, health benefits, vacations, maternity leave, disability insurance, pre-retirement leave, hours of work, paid holidays and complaint resolution (grievance procedure) just to name a few. Even non-union companies have to provide equitable wages and benefits in order to compete in the job market today. SO, WHO BENEFITS FROM UNIONS? EVERYONE. Without unions, middle class would cease to exist and we are not saying that we will all move up to first class. Unfortunately, the reality is that the middle class will join the ranks of the poor and the poor will get poorer. The benefits we enjoy today have not been given to us by a generous employer, but have been fought for by unions in the past. Unions of today fight to keep and improve on those benefits.

To keep in perspective about what you gain from being a union member, look at what you paid in union dues this past year and then look at the increase in wages that we received in the last round of negotiations. Remember, we had to go to an Arbitrator to get the increase as the Corporation did not want to give it to us. You will find that you got a good return on your union dues. Being part of your union gives you a better quality of life and improves the lives of all Canadians.

It is important to have strong unions in Canada because they also fight for a decent minimum wage, old age security, Medicare, health and safety legislation and many more social programs. Just recently, the Canadian Labour Congress (CLC) has launched a country-wide petition drive to gather signatures from a million Canadians, asking the House of Commons to improve the Canadian Pension Plan (CPP). You will also see that unions have had strong involvement in Human Rights Legislation, Workers' Compensation Legislation, Canada Labour Code, etc. When the Labour Movement works on behalf of its members, it isn't a political issue. What it is, is an issue about fairness for all Canadians.

Increase in the Great-West Life's insurance premium

Great-West Life's insurance premiums for CPAA members increased from \$1.25 to \$1.30 per pay period as of January 1, 2014. This means an increase of \$0.10 per month.

représentent la forte syndication vont de pair, tant pour les membres que pour les Canadiens. Sans les syndicats, tous les gens qui profitent des avantages qu'assure une participation au syndicat aujourd'hui seront vulnérables demain. Entre autres, les syndicats se sont battus pour les salaires justes, les milieux de travail sécuritaires, les assurances santé, les vacances, les congés de maternité, les assurances-invalidité, les congés de préretraite, les heures de travail, les congés payés et la résolution de conflits (procédure de grief) pour en nommer que quelques-uns. Désormais, même les entreprises dont les employés ne sont pas syndiqués doivent offrir des salaires et des conditions équitables afin de rester compétitifs. ALORS, QUI PROFITE DE L'EXISTENCE DES SYNDICATS? TOUT LE MONDE. Sans les syndicats, la classe moyenne cesserait d'exister – et pas pour rejoindre le rang des riches. La malheureuse réalité est que les gens faisant partie de la classe moyenne se retrouveront parmi les rangs des moins fortunés et ces derniers continueront de devenir de plus en plus défavorisés. Les privilèges dont nous profitons aujourd'hui ne nous ont pas été donnés par un employeur généreux. Ce sont les syndicats du passé qui ont dû se battre pour les obtenir pour nous. Aujourd'hui, les syndicats se battent afin de conserver et d'améliorer ces privilèges.

Mettons les choses en perspective. Songez à ce que vous avez payé en cotisations syndicales au courant de la dernière année, et ensuite songez à l'augmentation de salaire que vous avez obtenue lors de la dernière ronde de négociations. N'oubliez pas que nous avons dû avoir recours à un arbitre pour obtenir cette augmentation – la Société ne voulait pas nous l'octroyer. Dans cette optique, vous trouverez que vous avez obtenu un bon retour sur vos cotisations syndicales. Faire partie du syndicat signifie une meilleure qualité de vie et améliore la vie de tous les Canadiens.

Il est très important d'avoir des bons syndicats au Canada, comme ces syndicats se battent aussi pour un salaire minimum juste, la sécurité de la vieillesse, l'assurance-maladie, les lois sur la santé et la sécurité au travail et plusieurs autres programmes sociaux. Tout récemment, le Congrès du travail du Canada (CTC) a lancé une pétition nationale afin d'amasser la signature d'un million de Canadiens pour demander à la Chambre des Communes d'améliorer le Régime de pensions du Canada (RPC). Vous constaterez aussi que les syndicats s'impliquent activement dans les lois sur les droits de la personne, les lois sur l'indemnisation des accidents du travail, le Code canadien du travail, etc. Lorsque le mouvement du travail milite au nom de ses membres, il ne s'agit pas d'une question politique, mais plutôt d'une question de justice pour tous les Canadiens.

Augmentation de la prime d'assurance-vie de la Great-West

La prime d'assurance-vie de la Great-West pour les membres de l'ACMPA a passé de 1,25 \$ par période de paie à 1,30 \$ à compter du 1^{er} janvier 2014. Cela équivaut

Despite this slight increase, it still is a minimal annual cost for a \$10,000 life insurance.

It should be noted that the \$10,000 is for CPAA members and is in addition to the Canada Post life insurance that provides a death benefit twice (2X) your annual salary. Eligible employees: plan 45086.

Disability Support and Safe Early Return to Work

The two (2) highest rates of injuries in the past year for CPAA are Musculoskeletal Injuries and Mental Disorders. This is very telling. In our workplaces today, we are dealing with increased parcel volumes, reduced hours as well as reduced hours of postal service to rural residents. CPAA members are being squeezed by the Corporation to provide the same service with fewer hours and less support. Something has got to give. Unfortunately, the health of our members is being affected.

Traditionally, CPAA have always gone above and beyond to deliver mail, especially at Christmas time. Hours are being reduced in CPAA offices, hours of service are being reduced to rural residents and replacement hours are being denied. It would appear that Canada Post doesn't care about the stress their actions are causing. It is up to you to inform your manager of the stress you work under and you need to draw the line in what you are doing for free. We are working in trying times, as we are caught in the middle of trying to provide a good service to our community, with Canada Post taking away our ability to do so by cutting hours, refusing replacement hours and refusing to listen to our requests and concerns. If Canada Post is not willing to work with you to relieve the stress in your office, you need to take steps to look after yourself. Take your breaks, call for hours, and ask what is to be left undone. Do an honest day's work, but always keep in mind that you must work at a safe and healthy pace.

Our workplace is changing and the workload is changing as well. With the focus now on online shopping, we are seeing higher volumes of parcels coming through our post offices every day. We used to deal with high parcel volumes only at Christmas time, but now it looks like Christmas is every day in the majority of our CPAA post offices. With the advent of online shopping comes the added risk for CPAA members to sustain a musculoskeletal injury. In order to prevent injury due to lifting, always practice safe lifting procedures, assess the situation and ask for help if possible. Assess your office to see if there is a need for extra safety equipment that will

à une augmentation de 0,10 \$ par mois. Malgré cette légère hausse, c'est un coût minime annuellement pour avoir droit à 10 000 \$ d'assurance vie.

À noter que ce 10 000 \$ est pour les membres de l'ACMPA et qui est en surplus à l'assurance-vie de base de Postes Canada qui vous alloue un capital décès de deux fois (2X) votre salaire annuel. Employés éligibles : régime 45086.

Soutien en cas d'invalidité et le retour au travail sécuritaire et rapide

Les deux (2) plus grandes causes d'accidents de travail à l'ACMPA dans la dernière année sont les troubles musculo-squelettiques et les troubles mentaux. Cette statistique en dit long. Dans les milieux de travail d'aujourd'hui, nous composons avec des colis plus lourds, des heures de travail réduites ainsi qu'avec le service de livraison aux résidents des secteurs ruraux. La Société pousse les membres de l'ACMPA à offrir le même service en travaillant un nombre d'heures restreint et avec moins de soutien. Cela doit cesser, car malheureusement, la santé de nos membres commence à en être affectée.

Traditionnellement, l'ACMPA a toujours surpassé son mandat de livrer le courrier, surtout dans le temps des Fêtes. Les heures sont réduites dans les bureaux de l'ACMPA, les heures de service pour les résidents des secteurs ruraux sont réduites, et les heures de remplacement sont refusées. De toute évidence, Postes Canada ne se soucie guère du stress causé par ses actes. C'est à vous d'informer votre gestionnaire du stress avec lequel vous devez composer, et de mettre un frein à ce que vous faites gratuitement. Ce sont des temps difficiles, et nous devons essayer d'offrir un service de qualité dans la collectivité alors que Postes Canada nous enlève les ressources qui nous permettent de le faire en réduisant les heures, en refusant les heures de remplacement et en refusant de prêter l'oreille à nos demandes et à nos inquiétudes. Si les gens de Postes Canada ne sont pas prêts à travailler avec vous afin de soulager une partie du stress qui règne dans votre milieu de travail, vous devez prendre des mesures pour vous occuper de vous-même. Prenez vos pauses, téléphonez pour obtenir des heures, et demandez quel travail peut demeurer inachevé. Accomplissez une journée de travail honnête, mais n'oubliez pas que vous devez travailler à un rythme sécuritaire et sain.

Notre milieu de travail évolue, et la charge de travail change aussi. Avec la popularité grandissante du magasinage en ligne, nous constatons une augmentation du nombre de colis qui traversent nos bureaux de poste chaque jour. Jadis, nous n'avions de grands nombres de colis à livrer que pendant les Fêtes, mais on dirait que c'est Noël tous les jours maintenant dans la plupart des bureaux de poste de l'ACMPA. L'avènement du magasinage en ligne représente une augmentation du risque de blessures musculo-squelettiques pour les membres de l'ACMPA. Afin d'éviter de se blesser en

help in lifting. In the past, a post office would receive a dolly or hydraulic lifting device only when it was needed to accommodate and allow an employee to return to work after an injury. Today, this equipment is needed to prevent an injury.

Do you need a dolly or other lifting aids? If so, make the request to your Manager. The face of the business is changing and the way we do our work needs to change with it.

If you do sustain a workplace injury, there are some important steps you must take. Report the injury to your immediate Supervisor, seek medical attention and fill out the Worker's Report of Injury Form that you send to the Workers' Compensation Board (WCB). In many cases, our members do not follow this reporting process and as a result, experience frustration in delays and even the possibility of having the claim denied by WCB. If you do not believe that your injury is serious enough to report, report it anyway. It costs you nothing to report it, but it may be very costly to you if you delay reporting the injury, especially if the injury worsens over time.

If you have an accident at work and do not believe that you have been injured, you must still report the incident. If you do feel pain later, then you have already established that an incident occurred which should facilitate a smooth process of your WCB claim. There is a difference between the Short-Term Disability Program (STDP) and WCB is that WCB claims are medically managed by the Workers' Compensation Board and they have the final say on whether your claim is approved or not.

STDP has a time restriction of thirty (30) weeks duration, as WCB has no such time restrictions. A STDP payment is 70% with top-up if available, and WCB claims are paid at 100% if the employee is entitled to Article 33. If you are a Group Postmaster providing the premises or a Term less than six (6) months, you will be paid at the rate of pay determined by the provincial Workers' Compensation Board.

Negotiating the Collective Agreement – Demands

The current Collective Agreement between Canada Post Corporation and the Canadian Postmasters and Assistants Association (CPAA), expires on December 31, 2014.

soulevant des paquets, il est important de suivre les procédures de levage sécuritaire, d'évaluer la situation, et demander de l'aide lorsque c'est possible. Vérifiez votre bureau afin de voir si certains objets nécessitent de l'équipement de sécurité supplémentaire pour faciliter la tâche. Auparavant, un bureau de poste ne recevait un chariot ou un dispositif de levage hydraulique que lorsque cet équipement était nécessaire pour accommoder un employé et lui permettre de revenir au travail après une blessure. Aujourd'hui, cet équipement est nécessaire pour éviter les blessures.

Vous avez besoin d'un chariot ou d'autre équipement pour vous aider à soulever des objets? Si c'est le cas, faites-en la demande à votre gestionnaire. Le domaine évolue rapidement et notre façon de travailler doit changer aussi.

Si vous subissez une blessure en milieu de travail, vous devez suivre certaines étapes importantes. Rapportez la blessure à votre superviseur immédiat, consultez un médecin, et remplissez le formulaire de rapport de blessure à l'intention du travailleur de la Commission des accidents du travail (CAT). Dans plusieurs cas, nos membres ne suivent pas le processus à la lettre, ayant pour résultat des frustrations dans les délais et même la possibilité que la CAT refuse la demande. Si vous croyez que votre blessure n'est pas assez importante pour remplir un rapport, rédigez-en un quand même. Vous n'avez rien à perdre en rapportant votre blessure, mais beaucoup à perdre en ne la rapportant pas, surtout si la blessure se détériore avec le temps.

Si vous avez un accident au travail mais vous ne croyez pas avoir été blessé, vous devez rapporter l'incident quand même. Si vous ressentez des douleurs plus tard, alors vous aurez déjà établi qu'un accident est survenu, ce qui devrait faciliter le traitement de votre demande à la CAT. La différence entre le programme d'assurance-invalidité de courte durée (PAICD) et la CAT est que les demandes à la CAT sont gérées par des médecins de la Commission des accidents du travail et ce sont eux qui prennent la décision finale concernant l'approbation de votre demande.

Le PAICD a une restriction de 30 semaines, tandis que la CAT ne présente pas de restriction. Un paiement du PAICD est de 70 % avec un complément salarial si disponible, alors que les demandes à la CAT sont payées à 100 % si l'employé est admissible à l'article 33. Si vous êtes un maître de poste de la catégorie des groupes avec locaux fournis ou si vous êtes un employé nommé pour une période déterminée de moins de six (6) mois, vous serez rémunéré selon le taux déterminé par la Commission des accidents de travail de la province concernée.

Négocier la convention collective – demandes

La présente convention collective entre la Société canadienne des postes et l'Association canadienne des maîtres de poste et adjoints (ACMPA), prend fin le 31

décembre 2014.

In order that the Negotiating Committee can prioritize the issues to be negotiated, we need you, the members, to send us your demands. Some members have already sent in demands, but we need to hear from far more of you. Please remember, your Collective Agreement contains your rights, your working conditions and your benefits. You have a role to play and the time to do it is now.

Afin que le Comité de négociation puisse donner un ordre de priorité aux enjeux à négocier, nous vous demandons à vous, nos membres, de nous envoyer vos demandes. Quelques membres nous ont déjà fait parvenir leurs demandes, mais nous avons besoin d'en recevoir un plus grand nombre. N'oubliez pas, votre convention collective contient vos droits, vos conditions de travail et vos avantages sociaux. Vous avez un rôle à jouer et c'est maintenant le temps, plus que jamais.

For this round of bargaining, we fully expect that Canada Post will come to the negotiation table with a long list of demands for concessions. Also for the first time, the Harper Government mandated that representatives of the Treasury Board will sit at the negotiation table with respect to any salary increase demands from the members. Added to that, we believe the Corporation will lean heavily on us to agree to some major changes to our pension plan.

Pour les négociations à venir, nous nous attendons à ce que Postes Canada nous présente une longue liste de demandes de concessions. De plus, pour la première fois, le gouvernement Harper a mandaté que des représentants du Conseil du Trésor soient présents à la table de négociation afin d'approuver ou pas nos demandes d'augmentations salariales. En plus de cela, la Société exigera que nous acceptions des modifications importantes à notre régime de pension.

This round of negotiations will likely be one of the most difficult one since Canada Post was established as a Crown Corporation in 1981. Our voices can only be as strong as you make them. Speak now!

Les négociations à venir seront sans doute parmi les plus difficiles depuis que Postes Canada a été établi comme société d'État en 1981. Votre Comité de négociation ne peut être fort qu'avec votre appui. Revendiquez maintenant!

We enclose a sample Demand form for you to write your demand, which you can photocopy and send it to the National Office of CPAA. There are no limits on the number of demands you can make.

Nous joignons à la présente un modèle de formulaire de demande que vous pouvez photocopier, afin d'écrire vos demandes et nous les envoyer au bureau national de l'ACMPA. Il n'y a aucune limite au nombre de demandes que vous pouvez soumettre.

| |
|--|
| <p>CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA</p> <p>Daniel L. Maheux Steeven Roy Louise Ade</p> <p>For more information, contact CPAA at: / Pour plus d'informations, contacter l'ACMPA à :</p> <p>CPAA / ACMPA 281 Queen Mary, Ottawa ON K1K 1X1</p> <p>Tel. / tél. 613-745-2095 Fax / télécopieur 613-745-5559 mail@cpaa-acmpa.ca</p> |
|--|

DEMANDS / DEMANDES

Date : _____

Name / Nom : _____

PO name / Bur. de poste : _____

Article : _____

List your demands here / Ma liste de demandes est la suivante :

Send to: / Envoyer à : CPAA / ACMPA – 281 Queen Mary, Ottawa ON K1K 1X1