

2014-05-21

**Unions request a joint meeting with CPC
and OSFI (Office of the Superintendent
of Financial Institutions)***

In an unprecedented move, senior executives of all four (4) unions at Canada Post met in Ottawa on Saturday March 15th 2014. The purpose of the meeting was to discuss the best approach to use to finally get the employer to have an open and frank dialogue on the pension issues. We are concerned that all options have not been carefully reviewed to ensure the long term sustainability of the pension plan.

The employer for its part, with the full support of the Harper Conservatives, appears to be embarked on a fear campaign in which the only solution is to make structural changes to the plan and to introduce Defined Contribution. A joint letter, signed by the Presidents of all four (4) unions, was sent to representatives of OSFI and CPC requesting a meeting where all unions would be present. This meeting took place on Friday March 28, 2014. At the meeting, leaders of all four (4) unions made it very clear to Canada Post and OSFI representatives that we are extremely frustrated at the lack of transparency and information from Canada Post Corporation on many of the key issues affecting the Pension Plan. We also made it very clear that any structural changes to the pension plan needed to be discussed openly with all four (4) unions in the same room at the same time.

*OSFI – The independent regulatory agency that supervises all pension plans in Canada.

**Les syndicats demandent la tenue d'une
réunion conjointe avec la SCP et le BSIF
(Bureau du surintendant
des institutions financières)***

Dans un geste sans précédent, les officiers exécutifs des (4) quatre syndicats de Postes Canada se sont réunis à Ottawa, le samedi 15 mars 2014. Le but de la réunion était de discuter de la meilleure stratégie à adopter afin de finalement obtenir de l'employeur un dialogue ouvert et honnête au sujet du régime de pension. Nous sommes préoccupés par le fait que toutes les options n'ont pas été examinées soigneusement afin d'assurer le maintien à long terme du régime de pension.

Pour sa part, l'employeur, avec le plein appui des conservateurs du gouvernement Harper, semble mener une campagne de peur où la seule solution offerte est d'effectuer des modifications structurelles au régime et d'introduire les cotisations définies. Une lettre commune, signée par les présidents des quatre (4) syndicats, a été envoyée aux représentants du BSIF et ceux de la SCP demandant une rencontre où tous les syndicats seraient présents. Cette réunion a eu lieu le vendredi 28 mars 2014. À cette réunion, les dirigeants des quatre (4) syndicats ont clairement exprimé à Postes Canada et le BSIF leurs grandes frustrations quant au manque d'information reçu de la Société Canadienne des postes sur la plupart des questions clés affectant le régime de pension. De plus, nous avons clairement indiqué que tout changement à la structure du régime de pension devrait être discuté ouvertement avec les quatre (4) syndicats présents à la même réunion.

*BSIF – L'organisme de réglementation indépendant qui supervise tous les régimes de pension au Canada.

The French text follows the English.

Le texte français suit l'anglais.

In an effort to help members understand the differences between defined benefits and defined contributions, we reproduce below a comparison table developed by the Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP). The comparison table is reproduced with the kind permission of HOOPP.

Comparing retirement options:

How does the defined benefit model compare against other types of retirement options?

	Defined Benefit	Defined Contribution	The DB Advantage
Philosophy	To reward members for long service with a lifetime retirement income.	To help members accumulate retirement savings during their active career.	The security of income rather than savings.
Contributions	Typically, members and employers contribute a set percentage of the member's salary. Funds are deposited in a pension fund for the benefit of all Plan members.	Typically, members and employers contribute a set percentage of the member's salary. Funds are deposited in a personal account set up in the member's name.	In most DB plans, employers shoulder the investment risk. Under a DC plan, members take on all the investment risk.
Investment Decisions	Professional money managers make the investment decisions based on strict guidelines established for the Plan as a whole.	Members have to decide how their money is invested, usually based on a range of available investment options.	With a DB plan, members don't have to worry about making investment decisions or tracking investments because a highly qualified investment professional is doing it for them.
Income at retirement	Retirement income is a percentage of the member's pre-retirement earnings - so the more service the member has, the bigger that percentage will be. Once members start receiving their pension, they receive it for life.	The money in the member's account is used to buy a lifetime annuity (an income stream). The size of that income will depend on various factors such as how much the member has contributed, the success of the investment strategy, and interest rates when the member buys an annuity.	With a DB plan, members can estimate, in advance, what their pension will be. Benefits are pre-defined - members know what they are going to receive.
Ancillary Benefits	Many DB plans offer ancillary benefits such as: inflation protection enhanced early retirement benefits disability benefits survivor benefits	At retirement, members may be able to buy a lifetime annuity that includes some ancillary benefits such as inflation protection - but these extras tend to be expensive, which reduces the amount they'll have available to provide an income stream.	With a DB plan, the ancillary benefits are built in and members don't have to worry about the additional cost of shopping around for an annuity that includes them.

Dans le but d'aider nos membres à comprendre les différences entre les régimes à prestations déterminées et ceux à cotisations déterminées, nous reproduisons en dessous un tableau de comparaison développé par « Healthcare of Ontario Pension Plan » (HOOPP). Ce tableau est utilisé avec l'aimable autorisation de HOOPP.

Comparaison des options de retraite :

Comment le modèle à prestations déterminées se compare-t-il à d'autres types de régimes?

	Prestations déterminées	Cotisations déterminées	Les avantages PD
Philosophie	Récompenser les participants pour leurs longs états de service en leur versant un revenu de retraite viager.	Aider les participants à accumuler des épargnes-retraite pendant leur vie professionnelle active.	La sécurité du revenu plutôt que les épargnes.
Cotisations	Généralement, les participants et les employeurs cotisent un pourcentage fixe du salaire du participant. Les sommes sont déposées dans une caisse de retraite au profit de tous les participants du régime.	Généralement, les participants et les employeurs cotisent un pourcentage fixe du salaire du participant. Les sommes sont déposées dans un compte personnel établi au nom du participant.	En vertu de la majorité des régimes PD, les employeurs assument le risque de placement. En vertu des régimes CD, ce sont les participants qui assument tous les risques de placement.
Décisions de placement	Des gestionnaires de capitaux professionnels prennent les décisions de placement en fonction des strictes lignes directrices établies pour l'ensemble du régime.	Les participants décident comment investir leurs capitaux, normalement en fonction d'un éventail d'options de placement offertes.	Avec un régime PD, les participants n'ont pas à se soucier de prendre des décisions de placement ou de tenir le suivi de leurs placements, car des spécialistes hautement qualifiés le font pour eux.
Revenu à la retraite	Le revenu de retraite représente un pourcentage du salaire du participant avant la retraite – donc, plus ce dernier compte d'années de cotisation, plus ce pourcentage sera élevé. Une fois que les participants commencent à recevoir leur rente, celle-ci leur est versée pour la vie.	Les sommes détenues dans le compte du participant servent à souscrire une rente viagère (un revenu). L'ampleur de ce revenu dépendra de nombreux facteurs, comme le montant des cotisations, la réussite de leur stratégie de placement et les taux d'intérêt lorsque le participant souscrit une rente.	Avec un régime PD, les participants peuvent calculer approximativement, à l'avance, le montant de leur rente. Les prestations de retraite sont déterminées à l'avance – les participants savent donc ce qu'ils vont recevoir.
Avantages accessoires	De nombreux régimes PD offrent des avantages accessoires, comme : une protection contre l'inflation des prestations de retraite anticipée améliorées des prestations d'invalidité des prestations de survivant	À la retraite, les participants peuvent être en mesure de souscrire une rente viagère assortie de certains avantages accessoires, comme une protection contre l'inflation. Ceux-ci ont toutefois tendance à coûter cher, ce qui réduit le montant pouvant être versé comme revenu de retraite.	Avec un régime PD, les avantages accessoires sont intégrés au régime et les participants n'ont pas à se soucier des coûts additionnels de tenter de repérer une rente qui les offre.

Reduction of hours and post office closures

We are not half way through the year and we've already seen the hours of approximately half of the Group post offices across our nation reduced by 25%. This is having a drastic effect on all those members who have had their hours reduced. Postmasters who are providing premises for the post office are faced with a decision on whether they can afford to continue to provide the premise with such a drastic reduction in pay. In many cases, the answer is no. Some members, faced with an impossible situation, are taking early retirement or are resigning. As soon as Canada Post is notified of that retirement or resignation, they move right into the community with community mail boxes.

In many cases, Canada Post could keep the post office open if they agreed to pay rent to the property owner. This would keep the post office open during the staffing process, but Canada Post refuses to consider this option. It is clear that closing the post office is Canada Post's agenda. Every month, we are seeing more post offices closed due to Postmasters being forced to give up their position as a result of the hour reductions.

Canada Post conducted a full frontal attack on rural post office in the late '80s and the early '90s. Today, Canada Post is closing post offices again, only this time by going in the back door. They reduce the hours to the point that the Postmaster cannot afford to house the post office. They close the post office and install community mail boxes immediately, refusing to pay rental to the property owner. It is apparent that it is Canada Post's goal to close rural post offices. They tell the community that they are installing temporary community mail boxes, however, in almost every case, the TEMPORARY soon becomes PERMANENT.

Réduction des heures et fermetures de bureaux de poste

Nous ne sommes pas encore rendus à la moitié de l'année et nous avons déjà assisté à des réductions d'heures de 25 % pour environ la moitié des bureaux de poste de la catégorie des groupes à travers le pays. Cette situation a un effet drastique sur tous ces membres dont les heures ont été réduites. Les maîtres de poste qui fournissent les locaux pour héberger le bureau de poste doivent déterminer s'ils peuvent se permettre de continuer à fournir les locaux suite à une telle réduction drastique de leur salaire. Dans plusieurs cas, la réponse est non. Certains membres, placés devant une situation impossible, prennent une retraite anticipée ou démissionnent. Dès que Postes Canada est informée d'un départ à la retraite ou d'une démission dans une communauté, elle se dépêche d'aller y installer des boîtes postales communautaires.

Dans plusieurs cas, Postes Canada pourrait garder le bureau de poste en activité si elle acceptait de payer le loyer au propriétaire. Cela permettrait de garder le bureau de poste ouvert pendant le processus de dotation, mais Postes Canada refuse de considérer cette option. Il est évident que l'objectif de Postes Canada est de fermer le bureau de poste. Chaque mois, nous apprenons la fermeture de plus en plus de bureaux de poste parce que les maîtres de poste sont obligés d'abandonner leur poste suite à une réduction des heures.

Postes Canada a mené une attaque de front contre les bureaux de poste en région rurale à la fin des années 80 et au début des années 90. Aujourd'hui, Postes Canada procède de nouveau à la fermeture de bureaux de poste, cette fois en utilisant des moyens détournés. Elle a réduit les heures à un point tel que le maître de poste ne peut plus se permettre d'héberger le bureau de poste. Elle ferme le bureau de poste et installe immédiatement des boîtes postales communautaires, refusant de payer un loyer au propriétaire. Il est évident que l'objectif de Postes Canada est de fermer des bureaux de poste en régions rurales. Elle fait miroiter aux résidents des communautés qu'elle installe temporairement des boîtes postales communautaires, toutefois, dans la plupart des cas, ces installations TEMPORAIRES deviennent vite PERMANENTES.

The Corporation is calling each round of reductions, “wave 1”, “wave 2”, “wave 3”, etc., which indicates that there are more waves to come. We asked, at consultation, what formula the Corporation was using to determine the number of hours they take from each office and we were told that they were taking 25%. We also asked if it is the Corporation’s intention to reduce every Group post office this year. They would not give us a definite answer, but given the fact that they are working on another list of offices to reduce before we have consulted on the last round of reductions, tells its own story. We have also noted that they will only take a certain number of post offices from one area, thus spreading the reductions all around the province. In the next wave, they go back and take from those areas again.

The Corporation seems to believe that this strategy will lessen any outcry from the public. CPAA is making sure that there is a huge outcry every time the Corporation gives us a list of post offices to be reduced. We are successfully using the media to get the word out that Canada Post is out to reduce postal service in rural communities. We list those communities and with every wave we add to that list. When all post offices are listed in the media, it is clear that the reductions affect more than a few post offices.

CPAA is attending town meetings and talking to mayors and Local Service Groups asking that they formally object to Canada Post’s proposal to reduce the hours of postal service in their community. The town is always willing to pass a resolution to that effect. We write to the Members of Parliament, as well as meet with them face-to-face asking for support in our fight to save rural post offices. We speak out at rallies, and on radio talk shows. We send petitions to community stores to give the residents an opportunity to sign that petition objecting to the reduction in postal service. We also send a mail out to residents in every community affected by the reductions including a flyer explaining Canada Post’s actions and a postcard to

La Société nomme chaque phase de réductions : « vague 1 », « vague 2 », « vague 3 », etc., ce qui nous permet de croire que d’autres vagues sont à venir. Lors des consultations, nous avons demandé quelle formule la Société utilisait pour déterminer le nombre d’heures à couper dans chaque bureau. On nous a informés qu’elle coupait 25 % des heures. Nous avons aussi demandé si c’était l’intention de la Société de réduire les heures de chaque bureau de poste de la catégorie des groupes cette année. Nous n’avons pas pu obtenir de réponse définitive, toutefois, étant donné qu’elle travaille sur une autre liste de bureaux à réduire avant même qu’on ait tenu une consultation sur la dernière ronde de réductions, parle de soi-même. Nous avons aussi remarqué qu’elle réduisait les heures de seulement un certain nombre de bureaux de poste dans une région, étendant ainsi les réductions partout à travers la province. Lors de la vague suivante, elle retourne dans ces régions et effectue d’autres coupures.

La Société semble croire que cette stratégie atténuera les protestations du public. L’ACMPA s’assure qu’il y a de vives protestations chaque fois que la Société nous fournit une liste de bureaux de poste à réduire. Nous avons recours aux médias avec succès pour passer le mot que Postes Canada veut réduire le service postal dans les communautés rurales. Nous dressons une liste de ces communautés et lors de chaque vague, nous ajoutons à cette liste. Lorsque tous les bureaux de poste sont répertoriés dans les médias, il est évident que ces réductions touchent plus que seulement quelques bureaux de poste.

L’ACMPA participe à des assemblées municipales et parle aux maires et aux groupes de services locaux leur demandant de s’opposer officiellement à la proposition de Postes Canada de réduire les heures du service postal dans leur communauté. Les villes sont toujours prêtes à adopter une résolution à cet effet. Nous écrivons aux députés et les rencontrons pour obtenir leur appui dans notre lutte pour sauver les bureaux de poste en régions rurales. Nous prenons la parole lors de rassemblements et dans les tribunes radiophoniques. Nous faisons parvenir des pétitions aux magasins dans les communautés pour donner l’occasion aux résidents de signer cette pétition qui s’oppose à la réduction du

be sent to their Member of Parliament and the Minister Responsible for Canada Post Corporation, which allows them to formally object to the reduction of postal service.

You can keep your Branch Board informed of any activity in your community that points to Canada Post reducing your postal service or closing your post office. Don't speak out against Canada Post as your union is able to do that on your behalf without fear of reprisal.

In the '80s and early '90s, Canada Post closed over 1,500 post offices across Canada. In most cases, the post office was replaced with a franchise postal outlet. National CPAA had a study recently conducted that tells us that the majority of those franchises are closed today, leaving the communities with no postal service. History is repeating itself and Canada Post is trying to close post offices again. One of the points in the Five-point Action Plan is to increase and promote franchise post offices. The result of this study is very important because it shows that if Canada Post is successful in replacing our federally operated post office with a franchise outlet, it is unlikely that there will be a postal service in that community in the future. National Office issued a press release to reveal the outcome of this study on April 9, 2014. You can view the press release on the CPAA Web site at: www.cpaacmpa.ca.

Opening of Franchises

As you certainly remember, in the Canada Post's plan unveiled last December, the Corporation informed us that they were opening more and more franchises, mostly in pharmacies. Unfortunately, for once, CPC representatives kept their word and franchises are now starting to spring up like

service postal. Nous effectuons un envoi massif aux résidents de chaque communauté touchée par les réductions et y insérons un prospectus expliquant les gestes de Postes Canada ainsi qu'une carte postale à être envoyée à leur député et à la ministre responsable de la Société canadienne des postes, qui leur permet de s'opposer officiellement à la réduction du service postal.

Vous pouvez garder votre bureau de direction de section informé de toute activité dans votre communauté qui met en évidence les actions de Postes Canada pour réduire votre service postal ou pour fermer votre bureau de poste. Ne vous prononcez pas contre Postes Canada puisque votre syndicat peut le faire en votre nom sans crainte de représailles.

Au cours des années 80 et au début des années 90, Postes Canada a fermé plus de 1 500 bureaux de poste à travers le Canada. Dans la plupart des cas, le bureau de poste a été remplacé par un comptoir postal concessionnaire. L'ACMPA au national a récemment fait mener une enquête qui nous indique que la majorité de ces comptoirs postaux concessionnaires sont maintenant fermés, ce qui laisse les communautés sans service postal. L'histoire se répète et Postes Canada essaie encore de fermer des bureaux de poste. Un des points du Plan d'action en cinq points est d'augmenter et promouvoir les bureaux de poste concessionnaires. Le résultat de cette étude est très important, car il démontre que si Postes Canada réussit à remplacer notre bureau de poste fédéral par un comptoir postal concessionnaire, il est peu probable qu'il y ait du service postal dans cette communauté dans le futur. Le 9 avril 2014, le bureau national a publié un communiqué de presse qui révélait le résultat de cette étude. Vous pouvez consulter le communiqué de presse sur le site Web de l'ACMPA à l'adresse : www.cpaacmpa.ca.

Ouverture de bureaux de poste concessionnaires

Comme vous vous souvenez sûrement dans le plan de Postes Canada dévoilé en décembre dernier, la Société nous informait qu'elle ouvrirait de plus en plus de concessionnaires, surtout dans les pharmacies. Malheureusement, pour une fois, les représentants de la SCP ont tenu parole et

mushrooms.

We are asking you to be very vigilant and to inform us if this is the case in your community. The employer is taking this opportunity to gradually transfer the delivery of the vast majority of parcels to those franchises. This is then to our detriment, by taking work away from us, the CPAA members. Thereafter, the employer is able to reduce our working hours and at the same time reduce our hours of customer service claiming the decrease in traffic and work to be performed. We must also anticipate a greater reduction in hours when positions become vacant. The employer knows all these strategies and keeps an eye on retirements to come.

Moreover, in many cases, the employer takes this opportunity to make changes to the office by adding a Dutch door (door divided in two (2) sections). They are taking away a system of Retail Point of Service (RPS) and are removing the postage and retail items from the customer's sight. This is done to serve the purpose of making us less attractive than franchises. Everything is thought of and geared towards promoting the development of franchises and decreasing the traffic in our CPAA offices.

We asked the employer if the Dutch door system is that nice and that good, why then aren't they implementing it in their franchises? No answer... only a smile... Their goal is obvious... to destroy us...

To conclude, if a franchise employee calls you for advice, it is not recommended to train or help them. It's too bad for them, but we are not their trainers. It is up to the Corporation to assume its responsibilities. Think about it, you are teaching them YOUR work and then these are YOUR hours that the Corporation will reduce. In the near future, customers will say: "we no longer need to go to the post office, they are very good at the pharmacy!" The traffic will then decrease.

Wanting to help is within us, but unfortunately, without really thinking about it, our actions as harmless as they might be will have negative impact

cela commence à pousser comme des champignons.

Nous vous demandons d'être très alerte et de nous informer si tel est le cas dans votre localité. L'employeur en profite petit à petit pour transférer la livraison de la grande majorité des colis à ces concessionnaires. Ceci est alors à notre détriment, nous enlevant notre travail à nous, les membres de l'ACMPA. Par la suite, l'employeur a tout le loisir de réduire nos heures de travail et par la même occasion réduire nos heures de service à la clientèle prétextant la baisse d'achalandage et du travail à effectuer. Il faut prévoir une plus forte réduction d'heures également lors des postes devenus vacants. L'employeur connaît toutes les stratégies et surveille les retraites à venir.

De plus, dans plusieurs cas, l'employeur en profite pour transformer le bureau avec une porte hollandaise (porte en deux (2) parties). Il enlève un système de point de service de la vente au détail (PSVD) et retire tous les articles d'affranchissement et produits de vente au détail de la vue du client. Tout ça pour nous rendre moins attrayant que les concessionnaires. Tout est pensé et orienté pour favoriser la fructification des concessionnaires et la baisse d'achalandage de nos bureaux de l'ACMPA.

Nous avons demandé à l'employeur si le système des portes hollandaises est si bon et si beau, pourquoi alors ne l'implante-t-il pas dans ses concessionnaires? Aucune réponse... seulement un sourire... Leur but étant évident... de nous détruire...

Pour finir, si un employé d'un concessionnaire vous téléphone pour vous demander des conseils, il n'est pas suggéré de les former ni de les aider. C'est bien dommage pour eux, mais nous ne sommes pas leurs formateurs. C'est à la Société de prendre ses responsabilités. Pensez-y, vous leur montrez VOTRE travail et par la suite ce seront VOS heures que la Société va réduire. Dans un proche avenir, la clientèle va dire : « plus besoin d'aller au bureau de poste, ils sont très bons à la pharmacie! » Notre achalandage va alors diminuer.

Vouloir aider c'est en nous, mais malheureusement, sans trop y penser, nos actions si anodines soient elles auront des répercussions

on us, CPAA members. We are shooting ourselves in the foot...

To draw a parallel, it's as if an employee was training the person that will succeed them after their dismissal.

Elimination of Vacant Positions

Please note that with the massive reductions of hours in our offices, we are faced more and more with the elimination of part-time positions of fifteen (15) hours and less. The four (4) hours positions will be the most affected. We have notified the employer that this stratagem will create serious problems for filling in the postmaster positions while they are on vacation or on other leave. It will be very hard to keep our casuals up to date on working procedures. We will need to plan for more casual employees, and postmasters will need to keep an up to date list with a minimum of two (2) individuals trained and available. It will not be easy as they will not be working on a regular basis.

néfastes pour nous, membres de l'ACMPA. On se tire dans le pied...

Pour faire un parallèle, c'est un peu comme si un employé formait la personne qui allait lui succéder après son propre congédiement.

Abolition des postes vacants

Veillez prendre note qu'avec les réductions massives d'heures dans nos bureaux, nous faisons face de plus en plus à des abolitions de postes à temps partiel de quinze (15) heures et moins. Les postes de quatre (4) heures seront les plus touchés. Nous avons avisé l'employeur que ce stratagème créera de gros problèmes pour le remplacement des maîtres de poste durant les vacances et autres congés. Il sera très difficile de garder nos employés occasionnels à jour du point de vue des procédures de travail. Il faudra prévoir beaucoup plus d'employés occasionnels et les maîtres de poste devront voir à conserver leur liste à jour avec au minimum deux (2) personnes formées et disponibles. Ce ne sera pas facile puisqu'ils ne travailleront pas régulièrement.

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA

Daniel L. Maheux
Steeven Roy
Louise Ade

For more information, contact CPAA at:
Pour plus d'informations, contacter l'ACMPA à :

CPAA / ACMPA
281 Queen Mary
Ottawa ON K1K 1X1

Tel. / tél. 613-745-2095
Fax / télécopieur 613-745-5559
mail@cpaa-acmpa.ca