

2014-09-24

Special Pension Issue

This Communiqué is focused entirely on pension issues. We write about our very own Canada Post Defined Benefit pension plan. We also reproduced informative articles authored by renowned writers. One was written by Ms. Linda McQuaig, a best-seller author and journalist. The other was written by the Canadian Labour Congress President, Mr. Hassan Yussuff. We hope that by sharing this information, you, the member, will have a clear understanding of the issues facing us all.

Pension

In our previous Communiqué, we printed a comparison table between our current Defined Benefit pension plan (Canada Post Pension Plan), and Defined Contributions pension plans. The reason for that comparison is that Canada Post forced the Defined Contributions pension plan on members of UPCE-PSAC (the Canada Post clerical and administration support staff union).

That comparison table was meant to give a simple explanation of the advantages of our Defined Benefit pension plan versus the pitfalls of Defined Contributions pension plans. We felt a comparison was necessary so that you, our members, could understand what might potentially be forced upon us (all employees of Canada Post).

To recap our previous Communiqué article; on one hand, a Defined Benefit pension plan allows you to know exactly how much money you will receive at retirement. It also gives you added benefits such as inflation protection, disability benefits, survivor benefits and access to extended medical care benefits (provided you worked fifteen (15) years or more). The Pension Plan funds are invested by professionals with strict guidelines.

Édition spéciale à propos de la pension

Ce Communiqué est entièrement dédié aux questions de pension. Nous écrivons à propos de notre propre régime de pension à prestations déterminées de Postes Canada. Nous avons aussi reproduit des articles instructifs écrits par des auteurs reconnus. L'un de ces articles a été écrit par Mme Linda McQuaig, auteure de livres à succès et journaliste. L'autre a été écrit par le président du Congrès du travail du Canada, M. Hassan Yussuff. Nous espérons qu'en vous partageant cette information, vous, les membres, aurez une meilleure compréhension des questions auxquelles nous devons tous faire face.

Pension

Dans le Communiqué précédent, nous avons publié un tableau qui comparait notre régime de pension à prestations déterminées actuel (régime de pension de Postes Canada) et les régimes de pension à cotisations déterminées. La raison pour une telle comparaison est le fait que Postes Canada a imposé le régime de pension à cotisations déterminées aux membres du SEPC-AFPC (le syndicat des employés de bureau et du personnel de soutien administratif de Postes Canada).

L'objectif de ce tableau comparatif était de présenter d'une manière simple les avantages de notre régime de pension à prestations déterminées comparé aux pièges que comportent les régimes de pension à cotisations déterminées. Nous jugions qu'une telle comparaison était nécessaire pour que vous, nos membres, puissiez comprendre ce qui pourrait nous être imposé (tous les employés de Postes Canada).

Pour récapituler notre article précédent du Communiqué; d'une part, un régime de pension à prestations déterminées vous permet de savoir exactement le montant d'argent que vous recevrez lors de votre retraite. Ce régime vous donne aussi des avantages supplémentaires tels une protection contre l'inflation, des prestations d'invalidité, des prestations de survivant ainsi que l'accès aux prestations de soins médicaux complémentaires (pourvu que vous ayez travaillé quinze (15) ans ou plus). Ce sont des

On the other hand, a Defined Contributions pension plan only gives you a vague idea of what you may expect insofar as your monthly retirement income will vary (up or down), according to how well your investments performed. You get no added benefits, such as those listed above, unless you purchase them, which lessen your monthly income. Finally, in a Defined Contributions pension plan you must choose where the money is invested and you must live with the results, good or bad, of those decisions.

In short, pensioners of a Defined Benefit pension plan know in advance how much money and which benefits they will receive once they retire and they can plan the lifestyle they want to enjoy after a life of hard work.

What you need to know and understand is that Defined Benefit pension plans are under attack by the Harper Conservatives. Recently, they introduced a proposed legislation for Target Benefit pension plans, which is nothing more than a thinly disguised Defined Contribution plan. Not only is it a thinly disguised Defined Contribution pension plan but the proposed legislation if adopted, will allow plan administrators (Canada Post) to walk away from the promises made to retirees (even after retirement) and unilaterally force pensioners to switch from Defined Benefits pension to Target Benefit pension (Defined Contributions pension).

Since he was elected with a vast majority, Mr. Harper is showing his true colours. He continues to introduce bills to weaken unions and social organizations that do not meet his reform agenda. His proposed bill will threaten the ordinary working people's ability to enjoy retirement.

While the Harper Conservatives think nothing of changing the pension rules to our detriment, it is no coincidence that the proposed legislation will not affect the Members of Parliament pension. In case you did not know, after three (3) terms of office our elected politicians get (and will retain) their fully indexed pension with all benefits. In the meantime, many of us will need to find part-time jobs to put food on the table or pay bills instead of enjoying retirement.

professionnels qui investissent les fonds du régime de pension en suivant des directives strictes.

D'autre part, un régime de pension à cotisations déterminées ne vous donne qu'une vague idée de ce à quoi vous pouvez vous attendre puisque votre revenu de retraite mensuel variera (à la hausse ou à la baisse) selon la performance de vos investissements. Vous ne bénéficiez d'aucun avantage supplémentaire, tels ceux mentionnés plus haut, à moins que vous ne les achetiez, ce qui réduira votre revenu mensuel. En conclusion, dans le cadre d'un régime de pension à cotisations déterminées, vous devez choisir où votre argent sera investi et vous devez vivre avec les résultats de ces décisions, si bons ou mauvais soient-ils.

En bref, les pensionnés qui bénéficient d'un régime de pension à prestations déterminées connaissent à l'avance le montant d'argent qu'ils recevront ainsi que les prestations dont ils bénéficieront à leur retraite et ils peuvent donc planifier le style de vie qu'ils désirent mener après une vie de dur labeur.

Ce que vous devez savoir et comprendre c'est que les régimes de pension à prestations déterminées sont la cible d'attaques des conservateurs de M. Harper. Récemment, ils ont déposé un projet de loi pour les régimes de pension à prestations cibles, qui ne sont rien de plus qu'un régime de pension à cotisations déterminées à peine voilé. Non seulement est-ce un régime de pension à cotisations déterminées à peine voilé, mais en plus, ce projet de loi s'il est adopté, permettra aux administrateurs des régimes de pension (Postes Canada) de revenir sur les promesses qui avaient été faites aux retraités (même après leur retraite) et de forcer unilatéralement les pensionnés de passer d'un régime de pension à prestations déterminées à un régime de pension à prestations cibles (cotisations déterminées).

Depuis que M. Harper a été élu par une vaste majorité, il se montre sous son vrai jour. Il continue de déposer des projets de loi qui affaiblissent les syndicats et les organisations sociales qui ne correspondent pas à son programme de réforme. Son projet de loi portera atteinte à la capacité des travailleurs ordinaires de jouir de leur retraite.

Alors que les conservateurs de M. Harper n'hésitent pas à modifier à notre détriment les règles entourant la pension, ce n'est pas par hasard que le projet de loi n'aura aucun effet sur la pension des députés. Au cas où vous ne le saviez pas, après trois (3) mandats, nos élus politiques reçoivent (et conserveront) leur pleine pension indexée ainsi que tous les avantages s'y rattachant. Entre temps, plusieurs d'entre nous devront trouver un emploi à temps partiel afin de mettre de la

As we prepare to enter into negotiations, we will continue to communicate with you on this major issue and other important items relevant to our next Collective Agreement.

The new world of retirement: Security for the rich, risk for everyone else

The following article is reproduced with the kind permission of Ms. Linda McQuaig.

By Linda McQuaig | Jul 30, 2014 8:59 p.m.

Quaint as it now seems, not long ago this was considered a good basic plan: Work hard all your life and then retire with a comfortable pension.

In recent times, a new plan has replaced it: Work hard all your life and then all bets are off.

The notion of retirement security in exchange for a lifetime of hard work — a central element in the implicit social contract between capital and labour in the postwar years — has been effectively tossed aside, as corporations have become more insatiable in their demands and governments have increasingly abandoned workers.

Stephen Harper's government hiked the eligibility age for Old Age Security benefits to 67, effectively depriving all future Canadian retirees of two years of basic retirement income.

And it has steadfastly refused to strengthen the Canada Pension Plan, leaving retired Canadians with an average income of \$18,000 a year in public pension benefits — far less than what a full-time minimum wage earner makes in Ontario.

And now, the Harper government is engaging in a fresh frontal assault on the retirement incomes of beleaguered Canadian workers.

In what amounts to a radical overhaul, it announced last April that it intends to change long-standing legislation governing workplace pensions in ways that would allow employers (private sector and Crown corporations) to

nourriture sur la table et payer nos factures, plutôt que de profiter de notre retraite.

Alors que nous nous préparons à entamer les négociations, nous continuerons de vous tenir au courant à propos de cette importante question ainsi que d'autres sujets importants concernant notre prochaine convention collective.

Le nouveau monde de la retraite : la sécurité pour les riches, le risque pour tous les autres

L'article qui suit a été reproduit avec l'aimable autorisation de Mme Linda McQuaig.

Par Linda McQuaig | 30 juillet 2014 20 h 59

Aussi curieux que cela puisse paraître, il n'y a pas si longtemps, ceci était considéré un bon plan de base : travailler dur toute sa vie et se retirer avec une pension confortable.

Ces derniers temps, un nouveau plan est venu le remplacer : travailler dur toute sa vie et ensuite, rien n'est plus certain.

La notion de la sécurité de la retraite en échange d'une vie de dur labeur — un élément majeur dans le contrat social implicite entre le capital et le travail dans les années de l'après-guerre — a été écartée de manière impressionnante alors que les entreprises sont devenues plus insatiables dans leurs demandes et que les gouvernements ont progressivement abandonné les travailleurs.

Le gouvernement de Stephen Harper a haussé l'âge d'admissibilité aux prestations de la Sécurité de la vieillesse à 67 ans, privant ainsi tous les futurs retraités canadiens de deux années de revenu de retraite de base.

Il a de plus catégoriquement refusé de renforcer le Régime de pensions du Canada, laissant les retraités canadiens avec un revenu annuel moyen de 18 000 \$ en prestations de régime de pension public — ce qui est bien en deçà de ce qu'un employé à temps plein rémunéré au salaire minimum gagne en Ontario.

Et maintenant, le gouvernement Harper se lance dans une nouvelle attaque frontale des revenus de retraite des travailleurs canadiens déjà en difficulté.

Dans ce qui constitue une refonte radicale, il a annoncé en avril dernier qu'il avait l'intention de modifier la législation de longue date qui régit les régimes de pension d'employeurs de façon à permettre aux

walk away from pension commitments they made to employees, even after those employees have paid into the plans throughout their working years.

None of this has received much attention, although it could affect hundreds of thousands of workers.

Income security for retired workers was one of the key benefits won by unions in the postwar era, allowing ordinary Canadians to plan their lives to ensure they wouldn't end up homeless, or sharing what their pets eat.

Workplace pensions were always expected to be a key part of that retirement security. Unlike many European countries, where public pensions were generous enough to serve as the centerpiece of a retiree's income, the Canadian government kept public pension benefits low and encouraged workers to rely on workplace pensions.

That worked fine for those who were able to negotiate workplace pensions with an employer — generally those who had a union to represent them. In such cases, both the employer and the employees typically contributed to the plan, under terms that specified what benefits would be paid out to employees in their retirement.

Employers now want to be able to fundamentally rewrite the terms of those workplace pension deals so that, if the market plunges and the pension fund declines, the payouts will be less — in effect, shifting the risk from the company to the retiree.

When it comes to new hires, many employers now offer only the new-style pensions. But the legislation proposed by Harper would create a way for employers to open up existing pension deals — effectively changing the rules in mid-stream, after workers have spent years paying into their plans.

There have been few objections from media commentators, who have ignored the change or treated it as simply a fait accompli, part of a new economic reality.

employeurs (secteur privé et sociétés d'État) de se libérer des engagements qu'ils ont pris envers les employés à propos de la pension, même après que ces employés aient contribué aux régimes de pension au cours de leurs années de travail.

Aucune de ces questions n'a reçu beaucoup d'attention, quoiqu'elles pourraient avoir une incidence sur des centaines de milliers de travailleurs.

La sécurité du revenu pour les travailleurs retraités était l'un des principaux avantages pour lesquels les syndicats ont lutté et ont gagné la bataille au cours de la période d'après-guerre, permettant aux Canadiens ordinaires de planifier leur vie afin de ne pas se retrouver à la rue ou d'avoir à quêter pour se nourrir.

Les régimes de pension d'employeurs ont toujours été censés être un élément essentiel de la sécurité de la retraite. Contrairement à plusieurs pays européens, où les régimes de pension publics étaient suffisamment généreux pour constituer la majeure partie du revenu d'un retraité, le gouvernement canadien a maintenu les prestations du régime de pension public basses et a encouragé les travailleurs à compter sur les régimes de pension d'employeurs.

Ceci a bien fonctionné pour ceux qui ont été capables de négocier des régimes de pension avec leur employeur — généralement ceux qui avaient un syndicat pour les représenter. Dans de tels cas, tant l'employeur que l'employé contribuaient généralement au régime de pension, selon des conditions qui spécifiaient quels avantages seraient payés à l'employé lors de sa retraite.

Les employeurs désirent maintenant radicalement réécrire les conditions de ces régimes de pension d'employeurs afin que si les marchés s'écroulent et le fonds de pension diminue, les paiements soient moindres — ce qui en réalité signifie faire passer le risque de la compagnie au retraité.

En ce qui a trait aux nouveaux employés, plusieurs employeurs offrent maintenant seulement les nouveaux modèles de régimes de pension. Par contre, la législation proposée par M. Harper permettrait aux employeurs de rouvrir des régimes de pension existants — modifiant ainsi les règles en cours de route, après que les employés aient passé des années à contribuer à leur régime de pension.

Il y a eu peu d'objections de la part des commentateurs de l'actualité, qui ont ignoré le changement ou qui l'ont traité comme un fait accompli, comme un élément d'une nouvelle réalité économique.

It's not a fait accompli, in fact. It involves the government changing laws, overturning legislation that was put in place to protect working people in an era when unions and workers had some political clout.

There's no evidence that the change is necessary for economic reasons, or to ensure the viability of corporations.

While the ongoing recession has left the workforce shaken and insecure, corporate Canada has made a stunning recovery since 2008. Profits are up dramatically, and Canadian corporations are now sitting on a stunning \$630 billion in cash holdings — which they are declining to invest.

None of this fabulous wealth is being shared with workers, who increasingly are expected to fend for themselves.

Perhaps this is simply part of a new mentality — of boldly embracing risk — that is integral to the global economy.

It's striking, however, that a bold embrace of risk is only expected of those in the lower echelons of the corporate world. At the top, executives cling to old-world notions — like securing comfortable retirements.

The Royal Bank, the country's largest bank, switched over to the new-style pension system in 2011, so that all new employees will be obliged to face a risky pension future.

RBC CEO Gordon Nixon didn't see the need to modify his own pension deal, however. When he retires later this week at the age of 57, he'll receive a pension of \$1.68 million a year, which will rise to an even more comfortable \$2 million a year when he turns 65.

And he'll be able to count on that stipend — which works out to more than \$5,000 a day — for the rest of his life.

Risk may be good for those lower down the ladder but, for those at the top, guaranteed lifetime abundance apparently still has its place in the global economy.

En réalité, ce n'est pas un fait accompli. Ça suppose que le gouvernement modifie des lois et renverse la législation qui avait été instaurée pour protéger les travailleurs à une époque où les syndicats et les employeurs exerçaient une certaine influence sur le plan politique.

Rien ne permet de dire que ce changement soit essentiel pour des raisons économiques ou pour garantir la viabilité des entreprises.

Alors que la récession actuelle a laissé la main-d'œuvre ébranlée et dans une situation précaire, les entreprises canadiennes ont effectué une reprise remarquable depuis 2008. Les profits ont considérablement augmenté et les entreprises canadiennes jouissent d'un étonnant 630 milliards de dollars en liquidités — ce qu'elles refusent d'investir.

Aucune portion de cette richesse fabuleuse n'est partagée avec les travailleurs de qui l'on s'attend de plus en plus à ce qu'ils se débrouillent tous seuls.

Peut-être que ceci fait simplement partie d'une nouvelle mentalité — de prendre des risques de manière audacieuse — qui fait partie intégrante de l'économie mondiale.

Il est toutefois étonnant de constater qu'on s'attend à ce que ceux qui se situent dans les échelons inférieurs du monde des affaires prennent des risques de manière audacieuse. Au haut de l'échelle, les dirigeants s'accrochent à des notions de l'ancien temps — comme garantir des retraites confortables.

La Banque Royale, la plus grande banque du pays, a fait le saut vers le nouveau modèle de régime de pension en 2011, afin que tous les nouveaux employés soient contraints de faire face à une pension plus risquée.

Le directeur général de la RBC, Gordon Nixon, n'a toutefois pas vu la nécessité de modifier son propre régime de pension. Lorsque celui-ci prendra sa retraite, plus tard cette semaine, à l'âge de 57 ans, il recevra une pension de 1,68 million de dollars par année. Cette pension augmentera à une somme encore plus intéressante de 2 millions de dollars par année lorsqu'il atteindra 65 ans.

De plus, il pourra compter sur cette allocation — qui se chiffre à plus de 5 000 \$ par jour — pour le reste de ses jours.

Le risque peut être bon pour ceux qui se trouvent au bas de l'échelle, toutefois, pour ceux au haut de l'échelle, la richesse garantie à vie semble apparemment encore avoir sa place dans une

Linda Joy McQuaig is a Canadian journalist, columnist, non-fiction author and social critic. Often described as feisty, provocative, and uncompromising, she is best known for her series of best-selling books that challenge what she describes as Canada's departure from the principles of universal social programs, towards an American-style means-based system. The *National Post* newspaper has described McQuaig as "Canada's Michael Moore."

The CLC Calls on the Federal Government to Move Forward, Not Backward, on Retirement Security

This article was reproduced in its integral form with the kind permission of the Canadian Labour Congress.

July 02, 2014 15:25 ET

OTTAWA, ONTARIO- Hassan Yussuff, the President of the Canadian Labour Congress, says that the labour movement in Canada has clearly and forcefully told the federal government that it has no business encouraging employers to tear up past pension promises and cut seniors' pensions.

"Don't be fooled by anything the government says about this initiative. It's about attacking defined-benefit pension plans, pure and simple. If the government thinks the labour movement is going to stand idly by and watch employers tear up retirees' pension cheques, they've got another thing coming," said Yussuff.

Yussuff was commenting on the federal government's consultation on a framework for converting defined-benefit pensions to target-benefit plans in the federal private sector and for Crown corporations. The proposed framework would involve workers paying more for reduced and less secure benefits. It would also allow once-secure pension benefits, earned for past service, to be reduced if the plan suffers a shortfall. On Wednesday, the Department of Finance hastily declared the end to consultations on the initiative.

économie mondiale.

Linda Joy McQuaig est une journaliste canadienne, chroniqueuse, auteure d'ouvrages non romanesques et critique sociale. Souvent décrite comme une femme qui a du cran, provocante, intransigeante, elle est mieux connue pour ses séries de livres à succès qui remettent en question ce qu'elle décrit comme étant l'abandon par le Canada des principes de programmes sociaux universels pour se diriger vers un système de style américain axé sur les moyens. Le journal *National Post* a décrit McQuaig comme étant « la Michael Moore du Canada. »

Le CTC demande au gouvernement fédéral de progresser plutôt que reculer dans le domaine de la sécurité des retraites

Cet article est reproduit dans son entièreté avec la gracieuse autorisation du Congrès du travail du Canada.

02 juil. 2014 15h26 HE

OTTAWA, ONTARIO- Hassan Yussuff, président du Congrès du travail du Canada, affirme que le mouvement syndical canadien a clairement et vigoureusement dit au gouvernement fédéral qu'il n'a pas à encourager les employeurs à rompre leurs promesses quant aux anciennes retraites et à réduire les retraites des aînés.

« Ne vous laissez pas duper par ce que dit le gouvernement au sujet de cette initiative. Il ne s'agit de rien d'autre que d'attaquer les régimes de retraite à prestations déterminées. Si le gouvernement croit que le mouvement syndical va rester impassible et laisser les employeurs déchirer les chèques de pensions des retraités, il se trompe », a déclaré M. Yussuff.

M. Yussuff réagissait aux consultations menées par le gouvernement fédéral relatives à un cadre pour la conversion des régimes de retraite à prestations déterminées en régimes de retraite à prestations cibles dans le secteur privé fédéral et les sociétés de la Couronne. Le cadre proposé entraînerait une augmentation des cotisations des travailleuses et travailleurs, qui toucheraient des prestations inférieures et moins sûres. Il serait également possible de réduire les prestations de retraite acquises pour service passé, autrefois sûres, s'il y a une insuffisance de capitalisation dans le régime. Mercredi, le ministère des Finances a déclaré à la hâte la fin des consultations concernant l'initiative.

Yussuff went on to say, "The government's proposed plans don't 'share risk', they shift it onto the backs of workers and pensioners. This will do absolutely nothing to address the crisis in retirement security, and will actually make the problem worse. Picture 75-year-old pensioners relying on monthly pension cheques having to cut their food budget and turn down the thermostat, all because their pension plan has a temporary funding shortfall. That's what we're talking about here."

The CLC, its affiliates and a host of retiree associations all criticized the government's target-benefit initiative. The CLC called on the federal government to withdraw its proposal to allow employers to walk away from pension promises already made to workers. Together with union affiliates, pension experts, youth groups, anti-poverty associations and retiree associations, the CLC calls on the federal government to improve retirement security for all Canadians by expanding the Canada Pension Plan.

The Canadian Labour Congress, the national voice of the labour movement, represents 3.3 million Canadian workers. The CLC brings together Canada's national and international unions along with the provincial and territorial federations of labour and 111 district labour councils.

National Grievance NA-04-005 **Term Employees Pension**

CPAA and Canada Post recently reached an agreement that resolves a national policy grievance regarding pension for terms. This grievance was filed in August of 2004, when CPC identified to CPAA that term employees would no longer be eligible to contribute to the Canada Post Corporation Registered Pension Plan.

There are two (2) parts to the settlement of the term pension grievance.

For the first part – compensation for members who had long term assignment, this part has been held up because the Office of the Superintendent of Financial Institutions (OSFI) must approve the deal and the approval has not yet been received. This part impacts the members who are deemed eligible to have joined the Pension Plan. Once OSFI gets back to the Canada Post,

M. Yussuff a ajouté : « Les régimes proposés par le gouvernement ne partagent pas les risques; ils les déplacent vers les travailleuses, les travailleurs et les retraités. Cela ne permettra aucunement de remédier à la crise de la sécurité des retraites, et ne fera qu'aggraver la situation. Imaginez des retraités de 75 ans qui comptent tous les mois sur leur chèque de pension devant réduire leur budget d'épicerie et baisser le thermostat parce qu'il y a une insuffisance temporaire de capitalisation dans leur régime de retraite. C'est bien de cela qu'il est question. »

Le CTC, ses affiliés et une multitude d'associations de retraités ont critiqué l'initiative du gouvernement sur les prestations ciblées. Le CTC a exhorté le gouvernement fédéral à retirer sa proposition permettant aux employeurs de se soustraire des promesses déjà faites aux travailleuses et travailleurs en matière de retraite. En collaboration avec les affiliés, les spécialistes en matière de pensions, les groupes de jeunes, les associations de lutte contre la pauvreté et les associations de retraités, le CTC exhorte le gouvernement fédéral à améliorer la sécurité des retraites pour tous les Canadiens et Canadiennes en bonifiant le Régime de pensions du Canada.

Le Congrès du travail du Canada, voix nationale du mouvement syndical, représente 3,3 millions de travailleuses et travailleurs canadiens. Le CTC réunit les syndicats nationaux et internationaux du Canada, les fédérations provinciales et territoriales du travail et 111 conseils du travail régionaux.

Grief national NA-04-005 **Pension des employés nommés pour une** **période déterminée**

L'ACMPA et Postes Canada ont récemment conclu une entente qui règle un grief de politique national relatif à la pension des employés nommés pour une période déterminée. Ce grief avait été déposé en août 2004, lorsque la SCP avait informé l'ACMPA que dorénavant les employés nommés pour une période déterminée ne seraient plus admissibles à contribuer au régime de pension agréé de la Société canadienne des postes.

Le règlement du grief relatif aux employés nommés pour une période déterminée se divise en deux (2) parties.

La première partie traite de la compensation des membres qui ont eu une affectation à long terme. Cette partie a été retardée puisque le Bureau du surintendant des institutions financières (BSIF) doit approuver l'entente et cette approbation n'a pas encore été donnée. Cette partie touche les membres qui sont jugés admissibles d'avoir joint le régime de pension.

a letter will be sent out to those members by the Corporation. Once you receive this letter, you will have ninety (90) days from the date of receipt to inform Canada Post that you may be eligible for payment. Details around eligibility are posted on our Web site.

The second part relates to contributions made by about 406 term employees between 2000 and 2004 that were put on hold while the grievance was being processed. For those members impacted by the second part, you should have received a letter by now informing you that contributions, which were deducted in error, are being returned and you should have received a lump sum. A few term employees who were members of the plan may have the years in question count as pensionable service.

Brenda McAuley, President of CPAA states: "Thank you for your assistance and patience. This has been a long standing issue and we are hopeful to have full resolution once we have OSFI approval."

Lorsque le BSIF répondra à Postes Canada, une lettre sera envoyée à ces membres par la Société. Une fois que vous recevrez cette lettre, vous aurez quatre-vingt-dix (90) jours à partir de la date de réception pour informer Postes Canada que vous pourriez être admissible au paiement. Les détails entourant l'admissibilité sont affichés sur notre site Web.

La deuxième partie traite des contributions, effectuées par environ 406 employés embauchés pour une période déterminée entre 2000 et 2004, qui ont été suspendues alors que la procédure de grief était en cours. Pour les membres touchés par cette deuxième partie, vous devriez avoir reçu une lettre vous informant que les contributions, qui ont été déduites par erreur, vous sont retournées et vous devriez avoir reçu une somme forfaitaire. Pour quelques employés embauchés pour une période déterminée qui étaient membres du régime, il se peut que ces années soient considérées dans le calcul des années de service ouvrant droit à pension.

Brenda McAuley, présidente de l'ACMPA a écrit : « Nous vous remercions de votre aide et votre patience. C'est une question qui ne date pas d'hier et nous espérons qu'elle sera résolue une fois que nous aurons reçu l'approbation du BSIF. »

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