

August 16, 2011

Origins of the 1/3 pay formula used for remuneration of Group Postmasters

This research paper was prompted by a Branch Officer asking for the history behind the one third formula. The material consulted includes past Minutes of the National Board of Directors, Canadian Postmasters magazines from the early 1960's to the late 1980's, past Negotiations records for the first four (4) Collective Agreements and other written communications from the National Office. In trying to piece together a historical perspective, I felt it useful to include as many direct quotations from the key players of the time. The question I tried to answer is:

How did the one third formula come about?

From the earliest days, the leaders of the Canadian Postmasters Association tirelessly attempted to have the dismal remuneration of Revenue Postmasters rectified. Over many years, countless representations were made to the Postmaster General and various political leaders. Prior to 1982, when it was set up as a stand-alone crown corporation, the Canada Post Office was a department of the Federal Government. Organized labour groups representing employees needed to deal with the Post Office Department, the Public Service Commission and the Treasury Board of Canada. This arrangement made for complicated labour-management relationships.

On October 20, 1966, Mr. John M. LeBoldus, National President of the Canadian Postmasters Association (CPA), appeared before the Special Joint Committee of the Senate and the House of

Le 16 août 2011

Origines de la formule de paye 1/3 utilisée pour la rémunération des maîtres de poste de la catégorie des groupes

Cette recherche est le fruit d'une demande formulée par un officier de section, qui souhaitait connaître l'historique derrière la formule un tiers. Les archives consultées incluent notamment les procès-verbaux des réunions antérieures du bureau national de direction, les magazines *Le maître de poste canadien* et ce, du début des années 1960 à la fin des années 1980, les dossiers des négociations passées pour les quatre (4) premières conventions collectives, ainsi que d'autres communications écrites disponibles au bureau national. Dans le but de reconstituer une perspective historique, j'ai cru utile d'inclure plusieurs citations directes des joueurs-clés du temps. La question à laquelle je tentais de répondre était la suivante :

Comment la formule un tiers a-t-elle vue le jour?

Dès les premiers jours, les dirigeants de l'Association canadienne des maîtres de poste ont tenté sans relâche de faire rectifier la rémunération lamentable des maîtres de poste des bureaux à commission. Pendant plusieurs années, un nombre incalculable de représentations ont été faites auprès du ministre des Postes et des divers leaders politiques. Avant 1982, lorsqu'elle a été convertie en société de la couronne, la Société canadienne des postes était un ministère du gouvernement fédéral. Les divers syndicats représentant les employés devaient alors traiter avec le ministère des Postes, la Commission de la fonction publique et le Conseil du trésor du Canada. Cette structure compliquait énormément les relations patronales-syndicales.

Le 20 octobre 1966, M. John M. LeBoldus, président national de l'Association canadienne des maîtres de poste (ACMP), paraissait devant le comité conjoint spécial du Sénat et de la

Commons on Employer-Employee relations in the Public Service of Canada and made the following statement:

“Our understanding of revenue postmasters is postmasters who used to be called 1 to 34. There has been a division now since the first of July (1966) and they are in two groups. The one is groups 1 to 23, and the others are grade 1 to 6. These grades 1 to 6 used to be called semi-staff postmasters, but the entire group is revenue, are revenue postmasters in the sense that they are paid out of Post Office revenue. I think there is a misconception even among our own members as to what the term revenue means. It does not mean the revenue of the post office; it means that they are paid out of Post Office revenue.”

Later on, in reply to the following comment of Mr. Emard, a Special Joint Committee member:

“If I understand properly, you get paid on the basis of what the revenues of the post office are.”

Mr. LeBoldus stated:

“Not any more. It used to be the case but not any more, not since 1948. We have what is known as a unit of work standard, and our salaries, the groups are based on the unit of work survey, and the salary then, of course, is based upon the group in which you are placed as a result of the unit of work survey.”

The previous statements illustrate the postmasters' salary situation as it existed in Canada in the mid sixties. As we all know, the period of time from the late fifties to the seventies was one of great social changes in many parts of the world. In Canada, and to the point of this paper, the period in question saw the introduction of:

- The Public Service Staff Relations Act

Chambre des communes sur les relations employeur-employés dans la Fonction publique du Canada, où il a livré l'énoncé qui suit :

« D'après notre propre interprétation, ce groupe comprend les maîtres de poste des catégories 1 à 34. Depuis le 1er juillet (1966), le groupe a été divisé en deux. Le premier groupe comprend les catégories 1 à 23 et l'autre les maîtres de poste des classes 1 à 6, c'est-à-dire ce qu'on appelait jusque-là le service auxiliaire, mais les deux groupes sont compris dans ce qu'on appelle les bureaux à commission en ce sens que les salaires sont payés à même les recettes postales. Je crois qu'il y a malentendu même chez nos propres membres quant au sens qu'il faut donner à l'expression « bureaux à commission ». Quoi qu'il en soit, les traitements sont payés à même les recettes postales. »

Plus tard, en réponse au commentaire suivant de M. Émard, membre du comité conjoint spécial :

« Si j'ai bien compris, votre rémunération dépend des recettes du bureau de poste. »

M. LeBoldus a répondu :

« Plus maintenant. C'était le cas autrefois mais il n'en est plus ainsi depuis 1948. Nous avons ce qu'on appelle une unité normale de travail; les groupes se fondent sur le relevé de l'unité de travail et le salaire, bien entendu, dépend du groupe dans lequel on vous a placé à la suite du relevé de l'unité de travail. »

Les énoncés précédents illustrent la problématique du salaire des maîtres de poste telle qu'elle existait au milieu des années 1960. Comme nous le savons tous, la période qui s'étend de la fin des années 1950 aux années 1970 est une époque de grands changements sociaux dans plusieurs régions du monde. Au Canada, et aux fins de cette recherche, cette période en particulier a donné lieu à l'introduction de :

- La loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

- The Public Service Employment Act and Regulations
- The Superannuation Act and Regulations

- The Post Office Act
- The Financial Administration Act and Public Service Terms and Conditions of Employment under this act

These Acts, which aimed to introduce standards and regulations in the areas of employment, remuneration and benefits appeared to have overlapped and, in some instances, even contradicted each other. Many amendments were being made to eliminate as much as possible areas of conflict. At the signing of the second Collective Agreement in April 1970, Mr. Gaston Meunier, National Secretary Manager made the following statements:

“If we say that we are not completely satisfied with the results obtained, I must admit that it is mainly due to conflicting acts and regulations affecting Public servants and which, at the bargaining table, rendered our efforts null to correct abnormal situations which, even now that the new agreement is signed, is leaving the Government in the shameful situation of paying some of its own employees less than legitimate minimum salary.”

Mr. Meunier added:

“For us, final acceptance of the agreement was made on the understanding that the Post Office Department would soon cooperate fully to seek proper amendments to those items of the Employment and Superannuation Acts and Regulations, which perpetuate abnormal situations imposed on the Revenue Postmasters.”

In the *Canadian Postmaster* magazine of August-September 1971, we read:

- La loi sur l’emploi dans la Fonction publique et ses règlements.
- La loi sur la pension du service public et ses règlements.
- La loi sur les Postes.
- La loi sur l’administration financière et ses Règlements sur les conditions d’emploi dans la Fonction publique.

Ces lois, ayant pour but d’introduire des normes et des règles dans les domaines de l’emploi, de la rémunération et des avantages sociaux se sont, semble-t-il, enchevâchées les unes les autres et, dans certains cas, elles se sont même contredites. Plusieurs modifications ont donc dû être apportées pour éliminer, autant que possible, les conflits existants entre elles. Lors de la signature de la deuxième convention collective, en avril 1970, M. Gaston Meunier, secrétaire-trésorier national, a émis les commentaires suivants :

« Si nous demeurons cependant nous-mêmes partiellement insatisfaits des résultats obtenus, je dois reconnaître que cela est dû principalement à un enchevêtrement de lois et de règlements concernant la Fonction publique, lesquels, à la table de négociations, annulaient entièrement nos efforts de vouloir corriger certaines anomalies qui même après la signature du présent contrat, laissent encore le Gouvernement dans la position gênante de payer ses propres employés des salaires au-dessous du minimum reconnu. »

M. Meunier a ajouté :

« Pour nous l’acceptation finale du contrat a été faite sur l’entente tacite que nous unirions très bientôt nos efforts pour faire amender ces articles de la loi de l’emploi dans la Fonction publique qui perpétuent ces injustices envers les maîtres de poste des bureaux à revenu. »

Dans l’édition d’août-septembre 1971 du magazine *Le maître de poste canadien*, nous pouvions lire :

“The changes in regulations of the Superannuation Act which the Association is seeking are being examined by the Department of Justice for any legal conflicts with other acts governing us. This delays the results, but there is reason to believe we have intervened successfully and that a greater number of members will benefit from participation in the Superannuation plan.”

The October 1971 issue of the *Canadian Postmaster* magazine has the following update:

“The Association has again been advised that the proposed changes in the Superannuation regulations have not been released, but that Canada Post Office hopes to receive something from the Department of Justice on this subject. These changes relate to the existing freeze of Superannuation benefits for Group Postmasters.”

On January 7, 1972, Mr. W.C. Ives (who had been hired as CPA National Labour Relations Officer), presented a paper to the Deputy Postmaster General on the status of Postmasters in Post Offices Group 1 to 12. Only the more pertinent points of that paper are reproduced below:

“It should be stated that all Postmasters in Post Offices Group 1 to 12 are not at present considered Public Employees, irrespective of the location where they work or the number of hours they are required to work. Therefore, generally speaking they have derived no benefits which normally accrue to a Public Servant. Even some benefits granted to them under the Public Service Superannuation Act and Regulations have been denied those qualifying. Section 4, sub-section 1 of the aforementioned Act read as follows:

Every person employed in the Public Service other than an employee in receipt of a salary computed at an annual rate of less than \$900 except any employee who was a contributor under part one of the Superannuation Act immediately prior to the coming into force of this

« Les changements préconisés aux règlements de la Loi de la pension sont présentement étudiés par le Ministère de la Justice qui veut s’assurer qu’ils ne viennent pas en conflit avec d’autres lois qui nous régissent. De là provient le délai à vous faire connaître le résultat de nos interventions, lesquelles, il n’y a aucune raison sérieuse d’en douter, devraient assurer ces bénéficiaires de la pension à un plus grand nombre de membres. »

Puis l’édition d’octobre 1971 du magazine *Le maître de poste canadien* offrait la mise à jour suivante :

« On nous avise à nouveau que les changements préconisés aux règlements de la Loi sur la pension de Service public sont toujours à l’étude au niveau du Ministère de la Justice. Nous espérons que ces changements reconnaîtront les bénéficiaires de la pension aux Maîtres de Poste des bureaux groupes. »

Le 7 janvier 1972, M. W.C. Ives (qui avait été embauché comme Officier national des relations de travail de l’ACMP), a présenté une soumission au sous-ministre des Postes sur le statut des maîtres de poste de la catégorie des groupes 1 à 12. Seuls les faits saillants de la soumission sont reproduits ci-dessous :

« Il faut dire que tous les maîtres de poste des bureaux groupes 1 à 12 ne sont pas présentement considérés comme employés civils peu importe s’ils travaillent dans un édifice public ou le nombre d’heures qu’ils sont appelés à travailler. Nous pouvons donc dire qu’en général, ils ne reçoivent aucun des bénéfices reconnus généralement aux employés de la Fonction publique. On leur refuse même certains bénéfices qui leur sont reconnus par la Loi sur la pension du service public et ses Règlements. La section 4 alinéa (1) de ladite loi se lit comme suit:

Chaque personne employée dans le service public, sauf un employé qui touche un traitement calculé d’après un taux annuel inférieur à neuf cents dollars, excepté tout semblable employé qui était contributeur selon la Partie 1 de la Loi sur la pension de retraite immédiatement avant

act and has been employed in the Public Service substantially and without interruption since that time.”

Later on in his paper, Mr. Ives wrote:

“At present, depending on the hours of work required, many of our members do not receive even the minimum wage laid down by the Federal Department of Labour.”

From the following statement in Mr. Ives paper, we can see that post offices were sometimes reclassified from group to grade:

*“There exists another odd situation. If a Group 12 Postmaster Office is up-graded to a Semi-Staff Grade 1, in all but exceptional cases, the incumbent postmaster in the Group 12 office automatically continues as Postmaster except that his status changes to that of Public Servant under the Public Service Employment Act and he then receives the benefits and protection afforded thereunder. Usually the only difference between a group 12 and a grade 1 office is a matter of points given after a work count. *”*

In the February 1972 *Canadian Postmaster* magazine, Mr. Gaston Meunier wrote an article on the Superannuation Plan in which he further clarified that:

“However, for Postmasters in offices Groups 1 to 12, the Regulations stipulate that to be eligible to contribute, the Postmaster must: a) be in attendance for the performance of postal duties for at least forty (40) hours a week, and b) not otherwise gainfully employed for those hours.”

* Note: Mr. Ives was referring to the Unit of Work Survey.

l’entrée en vigueur de la présente loi et qui a été employé dans le service public sans interruption depuis cette époque. »

Plus loin, dans le rapport de M. Ives, il écrit :

« Dépendant du nombre d’heures de travail, plusieurs de nos membres ne sont pas présentement rémunérés au taux du salaire minimum prescrit par le Ministère du travail. »

À partir de cet énoncé dans le rapport de M. Ives, on constate que les bureaux de poste étaient parfois reclassifiés de groupe à semi-urbains :

« Autre anomalie et sauf de rares exceptions, si un bureau groupe 12 est reclassifié à un bureau semi-urbain grade 1, le maître de poste est automatiquement reconnu comme employé civil régi par la Loi sur l’emploi dans la Fonction publique et bénéficie de la protection de cette Loi. La seule différence entre un bureau groupe 12 et un bureau semi-urbain 1 se trouve dans le total des points obtenus après une période de pointage. »*

Dans l’édition de février 1972 du magazine *Le maître de poste canadien*, M. Gaston Meunier écrit un article sur le régime de pension dans lequel il précise que :

« Toutefois, et concernant les Maîtres de Poste dans les bureaux Groupes 1 à 12, les Règlements stipulent que pour être éligible à contribuer, le Maître de poste doit: a) être présent pour répondre aux besoins des clients de la Poste au moins quarante (40) heures par semaine et b) ne pas être occupé à un aucun autre emploi rémunérateur durant ces quarante heures. »

* Note : M. Ives faisait référence au relevé d’unités de travail.

Up to that point we know that CPA was attempting to get recognition of Group Postmasters as Public Servant (employees), entitlement to the Superannuation Plan and better wages and working conditions. In the May 1972 *Canadian Postmaster* magazine, Mr. Gaston Meunier reported:

“The Employer contended that if Group Postmasters were brought under the Public Service Employment Act, this could possibly create operational and administrative difficulties.”

While the legislative arms of the federal government were concerned with the establishment of employment standards and eligibility criteria to various benefits, it can be argued that the Canada Post Department was seemingly more concerned about its ability to administer a new group of employees.

Happily, in the July-August 1972 issue of the *Canadian Postmaster* magazine, amendments to the Superannuation Act were reported as follows:

“Group postmasters and assistants in Revenue Offices who are normally required to work an average of at least 30 hours per week now become contributors to Superannuation effective March 1, 1972 or from the date of their appointment, whichever is later.”

On the other hand, the tone of further communications from the National Office of CPA to its members hints that labour-management relations hit a low point during negotiations. In the September 1972 *Canadian Postmaster* magazine, Mr. Meunier wrote:

“We are up against the arrogant intransigence of Canada Post Office who seemingly banks on the devotion and the service-minded attitude of the

Jusqu'à cette époque, nous savons que l'ACMP tentait d'obtenir la reconnaissance des maîtres de poste de la catégorie des groupes comme fonctionnaires (employés), avec le droit au régime de pension, une meilleure rémunération et de meilleures conditions de travail. Dans l'édition de mai 1972 du magazine *Le maître de poste canadien*, M. Gaston Meunier rapporte que :

« L'Association a pu aisément réfuter les arguments du Ministère concernant de supposés difficultés opérationnelles et administratives pouvant survenir si les maîtres de poste 1 à 12 étaient intégrés au Service public... »

Si le bras législatif du gouvernement fédéral se préoccupait de l'établissement de normes d'emploi et de critères d'admissibilité à l'endroit de divers avantages sociaux, nous pourrions probablement débattre que le ministère des Postes était plus inquiet de son habileté à gérer un nouveau groupe d'employés.

Heureusement, dans l'édition de juillet-août 1972 du magazine *Le maître de poste canadien*, on fait état de modifications au (à la loi sur la) régime de pension, on y rapporte notamment que :

« Les Maîtres de poste des Bureaux-groupes et les Adjoints qui sont appelés à travailler une moyenne d'au moins 30 heures par semaine contribueront maintenant au compte de pension à partir du 1er mars 1972, ou de la date d'entrée en fonctions, si cette dernière est plus récente. »

En revanche, le ton d'autres communications émanant du bureau national de l'ACMP à ses membres laisse entendre que les relations patronale-syndicale sont au plus bas durant ces négociations. Dans l'édition de septembre 1972 du magazine *Le maître de poste canadien*, M. Meunier écrit que :

« Toujours, on se bute à l'arrogante intransigence des Postes Canadiennes qui pousse la cupidité jusqu'à miser sur le

Group Postmasters to have them provide on their own time and gratis, the kind of postal service..."

"One would think that such services would be given due recognition by the Employer! Plenty of lip service, yes, but when the Treasury Board recognized that all federal government employees should at least be paid minimum wage, the Canada Post Office hurriedly went to work to find ways to evade the directive. They came up with the idea that by converting the units of work of these offices into weekly hours of operation and by denying the Postmaster any recognition for captured or standby time, they would get away with it. The formula they intend to use, if applied, could mean that three-quarters of the Group Postmasters will not be eligible to contribute to Superannuation."

In the October 1972 issue of the *Canadian Postmaster* magazine, we start to see the mechanics of the evolution toward the 1/3 formula. National President, Mr. D.A. Blackie, wrote:

"...the staffing policy of Canada Post Office is tied to the unit of work survey. In a Semi-Staff Office, the number of points obtained in a unit-of-work survey divided by 55 indicates the number of hours required to perform the work in that office. Generally speaking, this figure is considered to be a bare minimum; special service requirements within an office can, and usually do bring about conditions requiring more hours than the calculated man-hour figure."

"The actual man-hour requirement in any Group Office is calculated in the same way. Canada Post Office informs us it is from this figure that the hourly minimum wage will be calculated."

dévouement et l'esprit de service de ces Maîtres de Poste pour en obtenir gratuitement des heures d'opération qu'il sait fort bien ne pouvoir refuser aux usagers de la Poste, où qu'ils soient. »

« Et pourtant, tout ce que le Ministère des Postes juge raisonnable de faire à ce moment-ci, pour se soumettre aux exigences du salaire minimum, c'est de convertir les unités de travail d'un bureau de poste en heures hebdomadaires d'opération. La formule utilisée peut signifier que les trois-quarts des Bureaux-groupes ne pourront se qualifier pour devenir contributeurs au Régime de pension de la Fonction publique. »

Dans l'édition d'octobre 1972 du magazine *Le maître de poste canadien*, nous commençons à voir se pointer la mécanique entourant l'évolution de la formule 1/3. Le président national, M. D.A. Blackie, précise que :

« ...la dotation en personnel se faisait selon le pointage des unités de travail. Dans un bureau Semi-urbain, le total du pointage, divisé par 55, donne le nombre d'heures requises pour compléter le travail. Il s'agit plus ou moins d'un minimum. Là où on requiert des services spéciaux, la charge devient trop lourde pour les heures de travail allouées. »

« Pour les Bureaux-groupe situés dans un édifice public, les Postes Canadiennes se proposent de faire le calcul des heures de travail d'après la cédule des heures au guichet... » « ...la seule façon de compenser l'employé pour les heures durant lesquelles il doit demeurer à la disposition du public. »

The “55” figure referred in the above calculation is an arbitrary one used by the Canada Post Office. It was deemed at the time that in each hour of work, an employee was productive for 55 minutes. That figure was then used in Unit of Work Surveys to determine not only the ranking of the office and postmaster salary but also to determine how many man-hours (bodies) were needed to properly staff offices.

During the same period of time (January 24, 1972), the Treasury Board mandated new minimum wage standards for all government workers.

On the topic of minimum wage, in the November-December 1972 issue of the *Canadian Postmaster* magazine, a disillusioned Mr. W.C. Ives wrote:

“Your National Office met and argued at great length with the Employer’s representatives, to the effect that all those “required” to give 40 hours of service per week should be paid for these hours at the proper minimum rate.”

“Management coined its own phrase of “captured hours”. These captured hours number 40 in Crown-owned or Crown-leased buildings. However, in other offices, captured hours will be judged by workload, with no notice taken of time required for service.”

“Canada Post Office refuses to implement the Treasury Board directive. Canada Post has signed no Memorandum of Agreement as called for in the last paragraph of the circular quoted above.”

“As for Superannuation, we find that even after depriving many eligible employees from participating for a number of years, the employer is still playing games. The requirements for participation in Superannuation have been reduced from 40 to 30 hours per week, yet we have representatives of

Le chiffre « 55 » utilisé dans le calcul ci-dessus était une notion arbitraire créée par les Postes Canadiennes. On prétendait à l’époque que pour chaque heure travaillée, un employé n’était productif que 55 minutes. Ce chiffre fut donc utilisé dans les relevés d’unités de travail pour déterminer non seulement la classification d’un bureau de poste et le salaire du maître de poste, mais aussi pour déterminer combien d’heures de travail (nombre d’employés) étaient requises pour doter adéquatement les bureaux de poste.

Au cours de la même période (24 janvier 1972), le Conseil du trésor avait établi de nouvelles normes de salaire minimum pour les employés du gouvernement.

Sur le sujet du salaire minimum, dans l’édition de novembre-décembre 1972 du magazine *Le maître de poste canadien*, c’est un W.C. Ives désillusionné qui écrit :

« Au cours de longues discussions, nous avons essayé de faire comprendre aux représentants de l’Employeur que ceux dont on exige 40 heures de service par semaine devraient être payés pour ces heures au taux horaire minimum. »

« L’Employeur s’entête toutefois à ne vouloir considérer que les heures de travail effectivement accomplies, sans tenir compte de la disponibilité pour le total des heures d’opération requises. »

« Les Postes Canadiennes refusent d’appliquer la directive du Conseil du Trésor; on nous refuse de signer le protocole de modification tel qu’exigé dans cette directive. »

« Après avoir empêché, depuis 1968, plusieurs de nos membres de participer au Régime de pension, l’Employeur refuse encore d’appliquer les changements en vigueur le 1 mars 1972. Les Maîtres de poste et adjoints sont éligibles s’ils sont requis de travailler 30 heures ou plus par semaine, et non 40 comme auparavant. »

management manipulating hours; indeed, even when the hours requirement is met, they refuse to process the application of some members.”

In the January 1973, *Canadian Postmaster* magazine, Mr. Meunier wrote:

“Over the past year, the Association has sought not only the recognition of Group Postmasters as public servants, but recognition also of their rights to minimum salary and superannuation benefits. All our efforts have stumbled against the incredible intransigence of Canada Post Office.”

In the same issue of the *Canadian Postmaster* magazine, Mr. Ives wrote:

“We found the employer’s position with regard to the minimum wage item unacceptable. While consistently stating that they were most assuredly bargaining in good faith, the employer made a unilateral decision on the manner in which they applied the minimum wage to our people. They insist they want full postal service, but rationalize paying for that service.”

Mr. Meunier made the following comments in the February-March 1973, issue of the *Canadian Postmaster*:

“You do not have to be a Group Postmaster to be puzzled, disturbed, or even downright disgusted about the current attitude the Postmaster General and Canada Post Office are taking in refusing to pay the minimum wage to all Postmasters in Groups 1 to 8...”

“Yet, while Mr. Ouellet requires all Postmasters in Groups 1 to 8 to provide up to 40 hours’ weekly service, he is condoning that the great majority of them be paid only for a minimum of five hours to a maximum of 26 hours per week.”

Dans l’édition de janvier 1973 du magazine *Le maître de poste canadien*, M. Meunier indique que :

« Tous les efforts accomplis en 1972 par l’Association pour obtenir que les Maîtres de poste des Bureaux-groupe soient enfin reconnus comme employés de la Fonction publique et aient droit au salaire minimum de même qu’aux bénéficiaires du Régime de pension, se heurtent encore à l’incroyable intransigence des Postes Canadiennes. »

Dans cette même édition du magazine, M. Ives ajoute que :

« L’impasse s’est produite sur la question touchant le salaire minimum. Tandis que d’un côté l’employeur nous assurait négocier de bonne foi, de l’autre, il prenait une décision unilatérale quant à la façon dont il interpréterait les directives sur le salaire minimum vis-à-vis nos membres. Le ministère exige un service postal complet, mais refuse effectivement de payer les employés pour toutes les heures de service exigées. »

Puis, M. Meunier fait les commentaires suivants dans l’édition de février-mars 1973 du magazine *Le maître de poste canadien* :

« Il n’est pas nécessaire d’être Maître de poste d’un Bureau-groupe pour être intrigué, inquiet ou même carrément dégoûté de l’attitude que prennent présentement le Ministère des Postes et son Ministre pour refuser de payer le simple salaire minimum aux Maîtres de Poste des Groupes 1 à 8... »

« ...ses propres employés, devons nous battre contre cette décision arbitraire, grandement injuste et abusive décrétant que la presque totalité des Groupes 1 à 8 ne doivent être payés que sur la base d’un minimum de cinq heures à

un maximum de 26 heures par semaine, même s'ils sont requis de fournir un service au guichet allant jusqu'à 40 heures par semaine. »

Also in the same issue, Mr. J.S. Redmond, National Vice-President of CPA, wrote:

"Our efforts to have the directive applied to the remaining Postmasters in Groups 1 to 8 are being stifled by the Department's intention to use the "55 formula".*

This is yet another instance of the Department's unilateral decision-making policy. The hour-count, divided by 55, yields the number of hours for which the minimum hourly wage rate will be applied. Never in the past has this formula been used as a basis with which to establish the hours of service needed in a Group Office."

Unable to reach an agreement on the Group Postmasters' salary issues, Negotiations with the Treasury Board were suspended on December 14, 1972. In the ensuing period of time, CPA met with the Deputy Postmaster General twice and on January 12, 1973, they met with Mr. André Ouellet, the newly appointed Postmaster General. Negotiations resumed on February 28, 1973 at the request of the Employer. In the April 1973 issue of the *Canadian Postmaster* magazine, Mr. Meunier gave a chronology of the current round of bargaining. For the first time, the one third formula is introduced to the membership:

* Note: Mr. Redmond refers to the Treasury Board directive that all federal government employees must be paid at the minimum wage rate.

Dans la même édition, M. J.S. Redmond, vice-président national de l'ACMP, écrit :

*« Le Ministère entend toujours utiliser la « Formule 55 » pour priver les bureaux 1 à 8 de l'application intégrale du taux du salaire minimum. *note*

C'est là encore un autre exemple de la politique du ministère de prendre des décisions unilatérales. Selon cette Formule 55, le nombre d'heures pour lequel le taux horaire minimum serait payé est obtenu en divisant le total du pointage des unités de travail par 55. Jusqu'ici, cette formule n'avait jamais servi à différencier les heures de service et les heures de travail dans les Bureaux-groupe. »

Incapable d'en arriver à une entente sur les enjeux de rémunération des maîtres de poste de la catégorie des groupes, les négociations avec le Conseil du trésor furent suspendues le 14 décembre 1972. Dans la période qui a suivi, l'ACMP a rencontré le ministre des Postes deux fois puis, le 12 janvier 1973, et a rencontré M. André Ouellet, le nouveau ministre des Postes. Les négociations ont repris le 28 février 1973 à la demande de l'employeur. Dans l'édition d'avril 1973 du magazine *Le maître de poste canadien*, M. Meunier décrit la chronologie de la ronde de négociation qui se tenait alors. Pour la première fois, la formule 1/3 est présentée aux membres :

* Note : M. Redmond fait référence à la directive du Conseil du Trésor stipulant que tous les employés du gouvernement fédéral doivent être rémunérés selon le tarif du salaire minimum.

“March 9, 1973 - Bargaining resumes and an agreement is reached and signed on April 17.

Both parties accept that, for the next collective agreement, the Group Postmasters’ weekly pay will be determined by applying the hourly rate to be negotiated as of October 1, 1972 in accordance with the following formula:

$$\text{Work Survey Hrs.} \times \text{Hour Rate} + \frac{\text{Available Hours} \times \text{Hourly Rate}}{3}$$

“Formula 55”

In the May 1973 issue of the Canadian Postmaster magazine, National President, Mr. D.A. Blackie, wrote:

“An explanation of this formula has proved helpful at recent meetings I have attended, so I will attempt one here.

Since Canada Post Office first introduced the Unit-of-Work Survey as a means of classifying Revenue Post Offices, the total number of points calculated on a two week survey, divided by 55, has been interpreted as a guide to the total number of hours required to staff that post office for one week. The employer emphasizes that this is merely a “guide” and that “proper assessment” of local conditions will govern the actual staff requirements.

Yet, in the past year, this “55 formula” has been underlined as a means of measuring the actual number of hours of work in Group Offices, and it is under this formula that Canada Post Office has justified its rejection on our claim that pay for Postmasters in Groups 1 to 8 has been below the minimum wage rate.

According to this formula, a Group 1 Postmaster does no more than 4.5 hours of work per week; a Group 12 Postmaster does only 39 hours of work per week.

« 9 mars 1973 - Les négociations reprisent pour finalement aboutir à un règlement le 17 avril.

L’entente implique l’acceptation, par les deux parties, que le salaire hebdomadaire des Maîtres de poste des Groupes 1 à 8 sera déterminé selon la formule suivante, basée sur le salaire horaire qui sera négocié à compter du 1er octobre 1972:

$$\text{Heures de travail} \times \text{Taux horaire} + \frac{\text{Heures de disponibilité} \times \text{Taux horaire}}{3}$$

« Formule 55 »

Dans l’édition de mai 1973 du magazine Le maître de poste canadien, le président national, M. D.A. Blackie, indique que :

« Une explication de cette formule s’est révélée utile aux dernières réunions et je vais tenter ici de la reprendre dans cette rubrique.

Depuis que les Postes Canadienne ont introduit le système des unités de travail pour la classification des bureaux, le total des points obtenus au cours d’une période de deux semaines, divisé par 55, sert de guide dans l’établissement des besoins en heures de travail pour une semaine. Les Postes ont bien spécifié qu’il s’agissait d’un guide. Un examen complet des conditions locales demeurait le facteur décisif des besoins en personnel.

La formule 55 établit, selon l’employeur, le nombre « d’heures travaillées » dans les Bureaux-Gruppe. L’employeur refusait d’admettre que les salaires dans les Bureaux-Gruppe étaient en deçà du salaire minimum.

Selon cette formule 55, le Groupe 1 travaille 4.5 heures par semaine, le Groupe 12 en travaille 39.

As most Group Post Offices in Canada have been instructed to provide 40 hours of service per week, some payment can obviously be claimed for the remaining hours which will now be identified as “available hours”. Thus, a Group 1 Postmaster required to provide service to his customers for 40 hours per week will have 4.5 hours identified as “Work Survey Hours” and 35.5 hours identified as “available hours”. If wages are calculated at the present federal minimum of \$1.90 per hours, this means:

$$4.5 \times \$1.90 + \frac{35.5 \times \$1.90}{3} = \$8.55 + \$22.48 = \$31.03$$

per week, or \$1,613.56 per year.

According to this example, a Group 1 Postmaster required to supply service for only 20 hours per week would receive approximately the \$1,000 per year he is presently being paid.”

Summary:

From the above, we see that the Unit of Work Survey, the measurement tool of the day, to which Post Office Department officials added the arbitrary figure of 55, eventually led to the development of the 1/3 formula. It is not possible to ascribe motives to the individuals responsible for these developments. On the other hand, certain facts can be deduced from the information available to us:

- The majority of Group Postmasters were not given Public Servant status
- The majority of Group Postmasters were prevented from joining the Superannuation Plan
- The majority of Group Postmasters were not adequately paid for services rendered.

Puisque les Postes Canadiennes exigent 40 heures de service de la plupart des Bureaux-Groupe, nous avons droit de réclamer compensation pour ces heures supplémentaires, heures dorénavant dites “de disponibilité”. Donc, si un bureau du Groupe 1 doit donner 40 heures de service, il y aura 4.5 “heures de travail” et 35.5 “heures de disponibilité”. Si on faisait le calcul avec le taux minimum actuellement en vigueur, cela voudrait dire:

par semaine, ou \$1,613.56 par année.

Suivant l’exemple ci-dessus, un Groupe 1 qui ne donne que 20 heures de service par semaine recevrait environ son salaire actuel, c’est-à-dire, \$1,000 par année. »

En résumé :

De l’historique qui précède, nous pouvons constater que le relevé des unités de travail, comme outil de mesure de l’époque, auquel les autorités du ministère des Postes ont ajouté le chiffre arbitraire de 55, a éventuellement mené à l’établissement de la formule 1/3. Il n’est pas possible de cerner les motifs des gens responsables de ces développements. Cependant, nous pouvons déduire certains faits à partir de l’information à notre disposition :

- La majorité des maîtres de poste de la catégorie des groupes n’ont pas reçu le statut de fonctionnaires;
- La majorité des maîtres de poste de la catégorie des groupes n’ont pas eu le privilège de se joindre au régime de pension;
- La majorité des maîtres de poste de la catégorie des groupes n’étaient pas rémunérés adéquatement pour les services rendus.

The Negotiations which concluded in 1973 were by all account difficult, and the one third formula appears to have been accepted as a compromise to get some remuneration for the hours of service which, previously, were not paid by the employer.

Readers will have noticed that the number of levels for Group Post Offices changed from the initial 23, referred in Mr. LeBoldus testimony of October 1966, to a subsequent 12. At the time of signing the Collective Agreement where the 1/3 formula is introduced, there were still 12 different Group levels. On the other hand, the 1/3 formula was only applied to the first 8 levels. In the years following 1973, the number of levels of Group Post Offices was once more reorganized to the current 6. To this day, Group Postmasters continue to be paid according to the one third formula and CPAA attempts to have the 1/3 formula eliminated at each and every negotiation.

Respectfully submitted,

Les négociations qui se sont conclues en 1973 ont, aux dires de tous, été très difficiles. La formule un tiers semble avoir été acceptée comme compromis afin d'obtenir une rémunération pour les heures de service qui, auparavant, n'étaient pas payées par l'employeur.

Les lecteurs auront noté que le nombre de niveaux des bureaux de poste de la catégorie des groupes a changé de son nombre initial de 23 à 12, tel qu'en témoigne M. LeBoldus en octobre 1966. Au moment de la signature de la convention collective où la formule 1/3 a été introduite, le nombre de niveaux dans la catégorie des groupes s'élevait toujours à 12. Par contre, la formule 1/3 n'a été appliquée qu'aux huit (8) premiers niveaux. Dans les années qui ont suivi 1973, le nombre de niveaux dans la catégorie des groupes a de nouveau été revu pour atteindre son niveau actuel de 6. À ce jour, les maîtres de poste de la catégorie des groupes sont toujours rémunérés selon la formule un tiers et l'ACMPA essaie d'éliminer la formule 1/3 à chaque négociation.

Je vous prie d'agréer mes sentiments les meilleurs.

original signed by: / original signé par :

Daniel L. Maheux
National Secretary-Treasurer/Secrétaire-trésorier national

2011-09-12/cl