

Communiqué – No. 2011-01

2011-01-26

Bargaining Unit Review (Update)

Further to what was written in *The Canadian Postmaster Magazine*, the Case Management Conference was held on November 5, 2010. Present were representatives from CPC, CPAA, APOC and CUPW. Representing CPAA was National President Leslie Schous and our legal advisor, Sean McGee, from Nelligan O'Brien Payne.

What happened?

There were several preliminary objections to the bargaining unit review application. Among them, CPC sent a letter to the CIRB requesting that the application be dismissed because CUPW had no legal right to file it when they did. CPAA has also made preliminary objections to the application, including one based on the fact that CUPW agreed only a few years ago that separate CPAA, RSMC and CUPW bargaining units were appropriate.

A discussion took place in which CPC and CPAA agreed with the motion to hear the preliminary objections. CUPW disagreed. The CIRB panel took about a twenty (20) minute recess to discuss and returned with the decision that the preliminary objections would be heard on January 31, 2011. CPAA's objections will be heard after that, if necessary.

The process to deal with Section 18.1 is in two (2) stages:

1. The applicant (CUPW) has to convince the Board that the current bargaining unit structure is inappropriate.

2. If the applicant convinces the Board, hearings must be scheduled. If they don't, that is the end of the Bargaining Unit Review.

Revue des unités de négociation (mise à jour)

À la suite de ce que nous écrivions dans le dernier magazine *Le maître de poste canadien*, la conférence sur la gestion de cas s'est tenue le 5 novembre dernier. On y comptait des représentants de la SCP, de l'ACMPA, de l'AOPC et du STTP. De l'ACMPA, participaient la présidente nationale Leslie Schous, ainsi que Sean McGee, de la firme Nelligan O'Brien Payne.

Qu'est-il arrivé?

Il y a eu plusieurs objections préliminaires concernant la revue des unités de négociation. Parmi elles, celle de la SCP qui avait écrit une lettre au CCRI à l'effet que le Conseil devait rejeter la demande, parce que le STTP n'avait aucun droit légal de la déposer au moment où il l'a fait. L'ACMPA avait aussi soulevé des objections à l'égard de la demande, notamment parce que le STTP avait accepté comme étant appropriée la structure actuelle d'unités de négociation séparées incluant l'ACMPA, les FFRS et le STTP, il y a seulement quelques années de cela.

Une discussion a eu lieu au cours de laquelle la SCP et l'ACMPA se sont dit d'accord avec la proposition d'entendre les objections préliminaires, mais le STTP s'y est opposé.

Le panel a procédé à une suspension d'audience d'environ vingt (20) minutes, puis il est revenu avec la décision d'entendre les objections préliminaires. La date est prévue pour le 31 janvier 2011.

Le processus visait à traiter la Section 18.1 en deux étapes :

1. Le demandeur (STTP) devait convaincre le Conseil que la structure actuelle des unités de négociation n'est pas appropriée.
2. Si le demandeur réussit de convaincre le Conseil, des auditions doivent se tenir. S'il ne réussit pas, la revue des unités de négociation prend fin ainsi.

Chelan Arbitration

The Postmaster position at the Chelan Post Office became vacant in the spring of 2002. It was temporarily staffed until July 31, 2004 when the Corporation temporarily closed the office. In 2003, the Saskatchewan Branch filed a grievance stating that the Corporation violated Article 11 of the Collective Agreement by failing to fill the Postmaster vacancy in Chelan without delay. The Branch claimed that the Corporation also violated the side letter, which outlines the process for filling positions vacant for more than six months. The arbitration was held in Saskatoon on October 13, 2010. Arbitrator Simms ruled in CPAA's favour. In his written decision, Arbitrator Simms ruled that since the Postmaster position at Chelan was backfilled with its allocated hours for longer than six months at the time of the grievance, the Corporation was obliged to staff the position with the allocated hours

as stated in the side letter. The Arbitrator is urging both parties to come to a practical solution.

L'arbitrage de Chelan

Le poste de maître de poste du bureau de Chelan est devenu vacant au printemps 2002. Il avait été doté temporairement jusqu'au 31 juillet 2004, date à laquelle la Société canadienne des postes a fermé temporairement le bureau. En 2003, la section de la Saskatchewan a déposé un grief indiquant que la Société avait violé l'article 11 de la convention collective en ne dotant pas le poste vacant du bureau de Chelan dans les délais. La section stipulait aussi que la Société avait violé la lettre d'entente qui décrit le processus pour doter les postes vacants pendant plus de six mois. L'arbitrage a eu lieu à Saskatoon, le 13 octobre 2010. L'arbitre Simms a rendu une décision en faveur de l'ACMPA. Dans sa décision écrite, l'arbitre Simms a précisé qu'étant donné que le poste a été doté de façon temporaire avec ses heures allouées pendant plus de six mois au moment du grief, la Société était dans l'obligation de doter le poste selon ses heures allouées conformément aux dispositions de la lettre d'entente. L'arbitre a incité les deux parties à trouver une solution pratique.

Supplemental Allowance

A supplemental allowance was negotiated in the new Collective Agreement to provide financial assistance to Group Postmasters:

- in non-Corporate owned or leased stand-alone premises, or
- in residential premises.

This annual allowance will help offset the costs of insurance and/or telephone expenses. A Declaration Form with instructions will be sent by Canada Post in the near future. This form must be filled out and returned by June 30th of each year. The Corporation shall pay each Postmaster who submits a claim by

August 31st of the same year. *No receipts are necessary for payment.*

Indemnité supplémentaire

Une indemnité supplémentaire a été négociée dans le cadre de la nouvelle convention collective dans le but d'aider les maîtres de poste de la catégorie des groupes :

- dans les bureaux dont la Société n'est pas propriétaire ou qui sont loués comme entités séparées, ou encore
- dans des bureaux situés dans un lieu résidentiel.

Cette indemnité annuelle les aidera à défrayer les coûts d'assurances et/ou de téléphone. Un formulaire de déclaration sera envoyé par la Société canadienne des postes très prochainement. Ce formulaire devra être complété et retourné avant le 30 juin de chaque année. La Société devra payer chaque maître de poste qui soumettra une demande avant le 31 août de la même année. *Aucun reçu n'est nécessaire pour l'obtention d'un paiement.*

Continuous Term Status

Did you know that under the provisions of the CPC-CPAA Collective Agreement, as well as the Canada Labour Code, Term employees with continuous employment status are allowed to take Leave Without Pay? The period of approved leave will not break the continuous employment status.

It is essential that Postmasters report the proper leave code on the Time Exception Reports for their Term employees with continuous employment status. The fact that you report the correct leave code will be critical in preserving the employee's continuous employment status.

Remember, once a term employee has attained continuous employment status, the employee must not have a break in employment which exceeds one (1) month. If you have lost your continuous term status due to improper coding, please contact a

member of your Branch Board in order to have it rectified.

Service continu des employés nommés pour une période déterminée

Saviez-vous qu'en vertu de la convention collective de la SCP- l'ACMPA, ainsi que selon les dispositions du Code canadien du travail, les employés nommés pour une période déterminée qui ont le statut de service d'emploi continu ont le droit de prendre des congés sans solde? La période de congé sans solde approuvée n'interrompra pas le statut de service continu.

Il est essentiel que les maîtres de poste indiquent le code approprié de congé sur le Rapport de correction de la paye pour les employés nommés pour une période déterminée ayant du service continu d'emploi. L'utilisation du bon code de congé sur le rapport est essentielle afin de permettre à ces employés de ne pas perdre le statut de service continu.

Rappelez-vous : lorsqu'un employé nommé pour une période déterminée obtient son statut de service continu, ce dernier ne doit pas avoir un bris d'emploi excédant un (1) mois. Si vous avez perdu votre statut de service continu en raison d'un code de congé inapproprié, veuillez communiquer avec un membre du bureau de direction de votre section afin de faire rectifier la situation.

Article 25.01 Personal Days

On January 1, 2011, Full-Time employees received seven (7) personal days. Part-Time and Group Postmasters received a pro-rated amount of days to a maximum of seven (7) days. Continuous terms with at least forty (40) scheduled hours of work per month received a pro-rated amount of days based on length of their term of employment, and the percentage of Full-Time hours that the employee is regularly scheduled to work.

It is important to know that if you decide to retire during the fiscal year, any unused personal days as of the last day of employment will be paid out on a pro-rated basis. This is based on the amount of days that you have been employed by CPC.

The second important point to remember is that you should use at least two (2) personal days during the year, as you will only be paid out or allowed to carry over a maximum of five (5) personal days. ***If you don't use them, you lose them!***

Article 25.01 Journées personnelles

Le 1^{er} janvier 2011, les employés à temps plein ont reçu sept (7) journées personnelles. Les employés à temps partiel et les maîtres de poste de la catégorie des groupes ont reçu un nombre de jours au prorata du maximum des sept (7) jours. Les employés nommés pour une période déterminée, travaillant au moins quarante (40) heures à l'horaire par mois, ont aussi reçu un nombre de jours au prorata basé sur la durée de leur période d'emploi, ainsi qu'un pourcentage des heures à temps plein travaillées de façon régulière par l'employé.

Il importe de savoir que si vous décidez de prendre votre retraite au cours de cette année financière, toute portion inutilisée de vos journées personnelles à la date de votre dernière journée d'emploi, sera payée selon une formule au prorata basée sur le nombre de jours où vous avez été à l'emploi de la SCP.

Deuxièmement, vous devez vous rappeler d'utiliser au moins deux journées personnelles dans l'année, puisque le maximum de jours pouvant être payés ou reportés est de cinq (5) jours. ***Si vous ne les utilisez pas, vous les perdez!***

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA

Daniel L. Maheux
Karen E. MacDonald
Sue A. Verhelst

For more information, contact your CPAA Communication Committee at:
Pour plus d'informations, contacter votre Comité de communication de l'ACMPA à :

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

CPAA Communication Committee / Comité de communication de l'ACMPA
281 Queen Mary
Ottawa ON K1K 1X1