

[View this email in your browser](#)



Le message en français suit le texte en anglais

Message from your GIDIP Trustees

April 25, 2023

Greetings,

The GIDIP Board of Trustees has been made aware of a petition that was sent to Unifor National a few weeks ago. The Air Canada Bargaining Committee has reached out to us and asked us to gather some pertinent information in order to clarify some of the questions and issues it contained. Here is what we would like to clarify:

The GIDIP Plan has been with Manulife Insurance since 2010. Over the past 10 years, the plan has provided \$57 million in benefits to more than 5,000 of our brothers and sisters. The Premium contributions received during this same period were approximately \$60 million, and at present, the plan has accumulated \$3.2 million in reserves.

The current reserve is sufficient to provide members on disability 5 months of benefit coverage in the event of a work stoppage.

For a group or plan such as ours, given the number of members, we need to have an accumulated reserve of approx. \$6.5 million in order to cover 1 year of benefit and not 5 months of work stoppage. This amount represents 2 years of member premium contributions.

The main purposes or uses of this reserve are for the following:

paid in the event of a work stoppage for any reasons. Without payroll deductions coverage for your benefits would cease.

- The GIDIP reserve can (and has) been used in the past to offset any rate increases required by the insurer. This is really a 'safety net' that is used to maintain stability for the plan. The alternative would require members to increase their contributions from time to time during the years of high claim periods. Due to the reserve, this has resulted in no change to your contributions in the plan since the year 2010. It is anticipated there will be no changes to an increase in contribution rates for the foreseeable future.
- Layoffs (caused by COVID-19) greatly impacted our members. For example, the Trustees were able to extend coverage for all members for three months, whether on layoff or not, and premium coverage was funded out of this reserve.
- The Plan also receives an Employment Insurance rebate (refund) that we qualify for because we have the EI weeks during our STD process. Using this rebate, the Trustees were able to set up a Health Spending Account for close to 8 -ears offering money back to members for non taxable benefits. This is offered every 2 years at an amount [now] of \$300 for each full-time member / \$150 for each part time member being offered this year (2023). The cost of offering this program will be approximately \$1.5 million.

Our members should be aware the GIDIP Board of Trustees are all working members of the Local like yourselves and are Air Canada employees who are volunteering their time as 'Trustees' of the GIDIP Plan. They are **not** paid for their efforts in supporting our membership in their role as a GIDIP Trustee. They are appointed by the Unifor Local 2002 Executive Board and have a fiduciary responsibility to make sure the GIDIP Plan is viable.

The Trustees are required to attend educational seminars in order to be trained to understand the insurance industry. As part of their role, the Trustee must obtain a certificate of competence.

The educational seminar is provided by the International Foundation of Employee Benefit Plans (IFEBC). The IFEBC is a non-profit organization, which is set up to establish best practices for Union Trusts and their Trustees.

Canadian Union Trustees and Plan Sponsors from every Union sector across Canada (i.e. Service, Industrial and Construction Unions along with many Public Sector Unions) were present.

* * * * *

The following items were not part of the petition, but have been raised by our membership at some point in time. The trustees would like to address these items as follows:

- **WHY DO GIDIP BENEFITS NOT COVER MEMBERS OVER AGE 65?**

The Trustees have directed our Union Benefits Advisor to review this situation as some other Unions do provide coverage for working members over age 65. It can be an expensive benefit as you may imagine. As we currently know, members over age 55 utilize the plan at a much greater rate, (45%) more than our younger members. If benefits were made available for members over age 65, and claims were relative to the 45% as above, it may present some financial hardship for many of our younger members.

Below is the information the GIDIP Board of Trustees had sent to the Unifor Executive Board from October 2019 to cost the premiums for members over 65.

The total combined increase for STD and LTD would be:

*Extend the GIDIP Termination of Coverage and Maximum Benefit Period to **age 67**.*

This will result in an increase of +16.8% (this would represent an increase of approximately \$13.31 to the Memberships

*Extend the GIDIP Termination of Coverage and Maximum Benefit Period to **age 70**.*

This will result in an increase of 39.4% (this would represent an increase of approximately \$31.22 to the Membership

- **WHY ARE LEADS CAPPED AT THE \$650 MAXIMUM BENEFIT?**

Premiums deducted do not cover premium top-up, overtime, lump sums, incentive pay out and any other top up afforded to our members.

- **WHY ARE GIDIP PREMIUMS DEDUCTED FROM PART-TIME, MEMBERS BASED ON EARNINGS, RATHER THAN THE 20 - 24-HOUR BID SHIFT?**

Under the Positive Pay process implemented by Air Canada, Members are deducted GIDIP premiums based on their **actual hours** worked. This means our members who shift-trade would only be deducted premiums for the lesser hours worked, while our members who pick up a shift-trade would be deducted premiums on the total hours worked and not their bid line shift. This provides an inequitable situation for our membership as a member picking up shifts are charged premiums on the full hours they work, but do not get paid disability benefits based on these full hours. The reason for this [currently] is the way the employer accords 'Positive Pay' through the payroll system similar to the Lead Agents. We see the collection of premiums through the payroll system as a labour relations issue that will be discussed during the next round of collective bargaining.

- **UPDATED PLAN DESIGN CHANGES BASED ON THE EI LEGISLATIVE CHANGES**

Due to recent changes in EI legislation, the Trustees have made amendments to the plan as follows:

	CURRENT	NEW
Elimination period	1 week	1 week
STD Phase I	15 weeks	26 weeks
EI	15 weeks	26 weeks
STD Phase II	21 weeks	20 weeks
LTD	After 52 weeks	After 73 weeks

whose disability lasts longer than 15 weeks) in **2023 members will receive an additional 21 weeks of non-taxable benefits.**

This benefit improvement will **not** result in any change or increase of GIDIP contributions.

* * * * *

MARKETING OF THE GIDIP PLAN

The Trustees have instructed the Plan Administrator to market the plan to ensure that the fees paid are competitive, as part of due diligence in the discharge of their fiduciary responsibilities under the plan. While this process may result in some savings to the plan, given that overall 95% of member contributions received have been paid out in benefits and tax, the potential savings that a member would be likely to see as a result would be very minimal, if any.

Members should also be aware that the premium contributions for our GIDIP Plan of 3.54% have been the same premium contributions since 2010, there have been no increases. This is not to be confused with salary increases, which once your base pay increases then premium deductions of 3.542% would reflect that, as it would for the union dues, etc.

IN CASE OF SUSPECTED FRAUD

Unfortunately, benefit fraud hurts us all. You can be part of the solution. If you suspect benefit fraud, please fill out the form in the link provided with the Insurer:

manulife.ca/shareandprotect

Manulife will keep this information totally confidential and use it only for investigative purposes.

* * * * *

planned in your location. We would be pleased to answer all your questions in person.

On a regular basis, we publish and distribute our "*DISA BULLETIN*" which contains an abundance of information concerning the plan. You can find all our bulletins on the Local website.

unifor2002.org/Services-Departments/GIDIP

In Solidarity,

Your GIDIP Board of Trustees

Ross McConkey - Pacific Region

Astrid Metzler - Western Region

Terry Carlucci - Central Region

Sophia Michailidis - Eastern Region

Martin Melanson - Atlantic Region

GIDIP



Forward to a Friend

Why use the "**Forward to a Friend**" button?

Message des syndicats de votre RCAI

25 avril 2023

Bonjour,

Le conseil des syndicats du Régime collectif d'assurance en cas d'invalidité (RCAI) a pris connaissance d'une requête envoyée à Unifor il y a quelques semaines. Le comité de négociation d'Unifor à Air Canada a communiqué avec nous pour nous demander de rassembler certains renseignements

Le RCAI est souscrit auprès de Manuvie depuis 2010. Au cours des 10 dernières années, le régime a versé des prestations totalisant 57 millions de dollars à plus de 5 000 consœurs et confrères. Les cotisations reçues au cours de cette même période s'élevaient à quelque 60 millions de dollars et, à l'heure actuelle, le régime a accumulé une réserve de 3,2 millions de dollars.

La réserve actuelle est suffisante pour offrir des prestations d'invalidité aux membres pendant cinq mois en cas d'arrêt de travail.

Pour un groupe ou un régime comme le nôtre, compte tenu du nombre de membres, nous devons accumuler une réserve d'environ 6,5 millions de dollars pour couvrir une année de prestations, plutôt que 5 mois d'arrêt de travail. Cette somme représente 2 années de cotisations pour les membres.

Les principaux objectifs ou usages de cette réserve sont les suivants :

- il est nécessaire de fournir du soutien pour garantir que vos primes continueront d'être versées en cas d'arrêt de travail, quelle qu'en soit la raison. Sans les retenues salariales, la couverture de vos prestations cesserait;
- la réserve du RCAI peut être (et a été) utilisée pour compenser des hausses de taux exigées par l'assureur. Il s'agit en fait d'un « filet de sécurité » utilisé pour maintenir la stabilité du régime. L'autre solution consisterait à demander aux membres d'augmenter leurs cotisations de temps à autre au cours des années où les réclamations sont plus nombreuses. Grâce à la réserve, les cotisations au régime n'ont pas été modifiées depuis 2010. Nous ne nous attendons pas à une hausse des taux de cotisation dans un avenir proche;
- les mises à pied (entraînées par la COVID-19) ont eu un impact considérable sur nos membres. Par exemple, les syndicats ont été en mesure de prolonger la couverture pour l'ensemble des membres pendant trois mois, qu'ils soient en mise à pied ou non, et la couverture des primes a été financée à partir de cette réserve;
- le régime bénéficie également d'une ristourne de l'assurance-emploi (remboursement) parce que nous offrons des semaines d'assurance-emploi dans le cadre de notre régime de prestations d'invalidité de courte durée. Grâce à cette ristourne, les syndicats ont pu offrir une allocation pour frais médicaux pendant près de 8 ans, laquelle permet

s'applique aux membres à temps plein et le montant actuel de 150 \$ s'applique aux membres à temps partiel. Le coût de ce régime s'élève à quelque 1,5 million de dollars.

Vous devez savoir que les membres du conseil des syndicats du RCAI sont tous des membres actifs de la section locale, comme vous, et des employés d'Air Canada qui donnent de leur temps en tant que « syndicats » du RCAI. Ils ne sont **pas** rémunérés pour les efforts qu'ils déploient afin de soutenir nos membres dans leur rôle de syndicats du RCAI. Ils sont nommés par le comité exécutif de la section locale 2002 d'Unifor et ont la responsabilité fiduciaire de s'assurer que le RCAI est viable.

Les syndicats sont tenus de participer à des séminaires de formation afin de comprendre l'industrie de l'assurance. Dans le cadre de leur rôle, les syndicats doivent obtenir un certificat de compétence. Le séminaire de formation est organisé par l'International Foundation of Employee Benefit Plans (IFEBC). L'IFEBC est un organisme à but non lucratif créé pour établir des pratiques exemplaires à l'intention des fiducies syndicales et de leurs syndicats.

Les syndicats ne contrôlent pas le lieu où se déroulent les conférences. Ainsi, l'année dernière, la conférence a eu lieu à La Nouvelle-Orléans, à laquelle plus de 1 300 syndicats canadiens et promoteurs de régimes de tous les secteurs syndicaux du Canada (syndicats des services, de l'industrie et de la construction, ainsi que de nombreux autres du secteur public) ont participé.

* * * * *

Les points suivants ne faisaient pas partie de la requête, mais ont été soulevés par nos membres à un moment ou à un autre. Les syndicats aimeraient répondre ici à ces questions.

- **POURQUOI LES PRESTATIONS DU RCAI NE COUVRENT-ELLES PAS LES MEMBRES ÂGÉS DE PLUS DE 65 ANS?**

couverture aux membres actifs de plus de 65 ans. Comme vous pouvez l'imaginer, il s'agit d'une prestation coûteuse. Actuellement, les membres de plus de 55 ans sont plus nombreux (45 %) à bénéficier du régime que nos membres plus jeunes. Si les prestations étaient offertes aux membres de plus de 65 ans et que les demandes correspondaient au taux de 45 % susmentionné, des difficultés financières pourraient survenir pour bon nombre de nos jeunes membres.

Vous trouverez ci-dessous les renseignements que le conseil des syndicats du RCAI a envoyés au comité exécutif d'Unifor en octobre 2019 concernant le coût des primes pour les membres de plus de 65 ans.

La hausse totale combinée pour l'assurance invalidité de courte et de longue durée serait la suivante :

*prolonger la période de cessation de la couverture et la période maximale du RCAI jusqu'à l'âge de **67 ans** entraînerait une hausse de 16,8 % (c'est-à-dire une hausse d'environ 13,31 \$ pour les membres);*

*prolonger la période de cessation de la couverture et la période maximale du RCAI jusqu'à l'âge de **70 ans** entraînerait une hausse de 39,4 % (c'est-à-dire une hausse d'environ 31,22 \$ pour les membres).*

■ POURQUOI LA PRESTATION MAXIMALE POUR LES AGENTES ET AGENTS PRINCIPAUX EST-ELLE DE 650 \$?

Les primes des agentes et agents principaux sont déduites du salaire de base, comme pour tous les autres membres du régime, et il en est ainsi depuis sa création. Les primes réduites ne couvrent pas les primes complémentaires, les heures supplémentaires, les sommes forfaitaires, la rémunération au rendement et tout autre complément accordé à nos membres.

■ POURQUOI LES PRIMES DU RCAI SONT-ELLES DÉDUITES POUR LES MEMBRES À TEMPS PARTIEL SUR LA BASE DE LEURS REVENUS PLUTÔT QUE SUR LA BASE DES QUARTS DE TRAVAIL DEMANDÉS DE 20 À 24 HEURES?

travaillées réelles des membres : les primes des membres qui échangent un quart de travail seraient déduites seulement pour les heures travaillées en moins, alors que les primes des membres qui prennent un quart de travail seraient déduites du total des heures travaillées, et non pas des quarts demandés, ce qui crée une situation inéquitable pour nos membres puisqu'un membre qui prend des quarts de travail doit payer des cotisations pour les heures complètes de travail, mais ne reçoit pas de prestations d'invalidité sur la base de ces heures complètes. La manière dont l'employeur accorde une « rémunération positive » par le biais du système de paye, à l'instar des agentes et agents principaux, peut expliquer la situation. Nous considérons que la perception des primes par le biais du système de paye est une question de relations de travail, qui sera abordée lors de la prochaine ronde de négociations collectives.

■ MISE À JOUR DES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RÉGIME SELON LES CHANGEMENTS LÉGISLATIFS SUR L'ASSURANCE EMPLOI

En raison des récentes modifications apportées à la législation sur l'assurance-emploi, les syndicats ont apporté les modifications suivantes au régime.

	Actuel	Nouveau
Période d'élimination	1 semaine	1 semaine
Invalidité de courte durée, phase I	15 semaines	26 semaines
Assurance-emploi	15 semaines	26 semaines
Invalidité de courte durée, phase II	21 semaines	20 semaines
Invalidité de longue durée	Après 52 semaines	Après 73 semaines

Grâce à ces changements législatifs et aux modifications apportées au régime par les syndicats, environ la moitié des nouveaux demandeurs (membres dont l'invalidité dure plus de 15 semaines) en **2023 recevront 21 semaines supplémentaires de prestations non imposables.**

Cette bonification des prestations n'entraînera **aucune** modification ou hausse des cotisations au RCAI.

PROMOTION DU RCAI

Les syndicats ont demandé à l'administrateur du régime de faire la promotion du régime afin de s'assurer que les taux payés sont concurrentiels, dans le cadre d'une diligence raisonnable dans l'exercice de leurs responsabilités fiduciaires en vertu du régime. Bien que ce processus puisse permettre au régime de réaliser certaines économies, compte tenu que 95 % des cotisations des membres ont été versées sous forme de prestations et de crédits d'impôt, les économies potentielles qu'un membre pourrait réaliser seraient minimales, voire inexistantes.

Les membres doivent également savoir que les cotisations au RCAI de 3,54 % sont les mêmes depuis 2010. Il ne faut pas les confondre avec les hausses salariales : si votre salaire de base augmente, les retenues de prime de 3,542 % en tiennent compte, tout comme les cotisations syndicales, notamment.

EN CAS DE PRÉSUMPTION DE FRAUDE

Malheureusement, les fraudes relatives aux prestations nuisent à tous les membres. Vous pouvez faire partie de la solution. Si vous soupçonnez une telle fraude, remplissez le formulaire pertinent fourni par l'assureur en cliquant sur le lien suivant :

manuvie.ca/signalez-et-protégez

Ces renseignements resteront strictement confidentiels et Manuvie ne les utilisera qu'à des fins d'enquête.

Les syndicats du RCAI espèrent que les renseignements fournis vous seront utiles. Nous vous recommandons fortement de participer aux réunions que nous avons prévues dans votre région. Nous nous ferons un plaisir de répondre à vos questions en personne.

régime. Vous trouverez tous nos bulletins sur le site Web de la section locale à l'adresse :

unifor2002.org/Services-Departments/GIDIP

En toute solidarité,

Votre conseil des syndics du RCAI

Ross McConkey – Région du Pacifique

Astrid Metzler – Région de l'Ouest

Terry Carlucci – Région du Centre

Sophia Michailidis – Région de l'Est

Martin Melanson – Région de l'Atlantique

[RCAI](#)



Transférer à un ami

Pourquoi utiliser le bouton « **Transférer à un ami** »?



Copyright © 2023 Unifor 2002, All rights reserved.

Want to change how you receive these emails?
[Update your preferences](#) or [unsubscribe from this list](#)

Unifor strives to protect the economic rights of our members and every member of the workforce (employed or unemployed). We are committed to building the strongest and most effective union to bargain on behalf of our members, working with our members to improve their rights in the workplace, and extending the benefits of unions to non-unionized workers and other interested Canadians. *Unifor entend protéger les droits économiques de ses membres et de tous les travailleuses et travailleurs employés ou au chômage. Nous sommes voués à bâtir le syndicat le plus fort et le plus efficace qui soit afin de négocier au nom de nos membres, de travailler avec eux à améliorer leurs droits au travail et d'offrir les avantages du syndicalisme aux travailleuses et travailleurs non syndiqués ainsi qu'aux autres Canadiennes et Canadiens intéressés.*

[Subscribe](#)

[Past Issues](#)

[Translate ▼](#)
