
Leslie Dias
President
Présidente
Toronto



Patty Southey
Financial Secretary
secrétaire financière
Toronto

July 2010

Airline Local 2002 / Section locale aérienne 2002
<http://www.caw2002tca.ca>

Dear Member:

**Re: CAW Local 2002 Disability Trust Fund
Group Insurance Disability Income Plan (GIDIP) – Manulife Policy 71405
Policy Renewal – June 1, 2010**

The past 24 months have been exceedingly difficult for your GIDIP Board of Trustees as the GIDIP policy renewal negotiations with Manulife have been intense. As you may recall, effective January 1, 2009 your GIDIP premium contribution rate was increased from 3.30% of salary to 3.542% as a result of the June 1, 2008 policy renewal.

Last year, Manulife's original position included an increase to the Long-Term Disability (LTD) portion of GIDIP in excess of 73%. The Trust Fund was able to absorb the increase by negotiating a lump-sum payment of \$200,000 to Manulife to offset the June 1, 2009 premium rate increase.

Our continued challenge is the skyrocketing costs of the insurance to provide these benefits as the cost of providing the benefit has been substantially more than the premiums paid. While the focus over the last few years has been the financial experience on the LTD Plan, it has now been diverted to the Short-Term Disability (STD) Plan which has experienced very high activity.

As the renewal date approached this year, Manulife advised the GIDIP Board of Trustees that an increase of 18.8% to the STD rate and 34.3% to the LTD rate (this represents an increase to your contribution rate of 3.542% to 4.451%) would be required by them to continue to provide our current disability benefit.

Your Trustees have worked hard with our Consultant, Canadian Benefits Consulting Group and Underwriter, Manulife to keep your contribution level for STD and LTD to a combined level of 3.542% of wages. Your GIDIP Board of Trustees have explored a number of options, including plan design changes that would be sustainable for the long term but keeping in mind the impact to the disabled Members to ensure that the Plan remains viable and competitive. The rationale for making plan changes is to offset this renewal rate increase and to realize immediate savings that would have a positive financial impact to the Plan.

Your GIDIP Board of Trustees believes this represents the best balance of value for money and protection of our Members and appreciates your support in this matter.

Yours in Solidarity,

Your GIDIP Board of Trustees

Sophia Michailidis, Eastern Region, Chairperson; Darryl Draeger, Western Region, Secretary-Treasurer; Andre Daigle, Atlantic Region, Trustee; Juanita Sumner, Central Region, Trustee; Ross McConkey, Pacific Region, Trustee

Head Office: 7015 Tranmere Dr., Unit 5 Mississauga, ON L5S 1M2 Tel: (905) 678-1550 / (888) 226-8885 Fax: (905) 678-0100
Vancouver Office: 326 12th Street New Westminster, BC V3M 4H6 Tel: (604) 519-2388 / (800) 932-4564 Fax: (604) 515-1195

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)

**CAW Local 2002 Disability Trust Fund
Group Insurance Disability Income Plan (GIDIP) – Manulife Policy 71405**

Effective August 1, 2010, the following plan design changes will be implemented for claims incurred on and after August 1, 2010:

- 1) **Eligibility for Members who Return to Work following a LOA/Lay-off and do not prepay their GIDIP premiums**

TERMINATION OF INSURANCE

Change to:

If you Do Not Prepay Contributions/Premiums when you are away from work because of temporary layoff, leave of absence or suspension, your disability coverage is terminated at the date you stop work and stop payment of contributions. Disability coverage will not be reinstated until you **physically and actively return to work at your regular schedule and your regular duties for a minimum of 14 consecutive days and contributions are again deducted from your wages.**

- 2) **Maximum Benefit Period – Change to:**

Waiting Period - No Change – 2 weeks (must be off work for 14 continuous days)

STDI - 15 weeks (previously 18 weeks)

EI - (No change) Carve-out period – following STDI for 15 weeks

STDII- 20 weeks - eligible after 32 weeks of continuous weeks of Total Disability (previously eligible after 35 weeks and 17 weeks of benefits were paid)

LTD - No Change – Eligible after 52 weeks of continuous Total Disability

- 3) **Benefit Levels – Change to:**

STDI – Maintain the current maximum benefit level to 55% of basic weekly earnings to a **maximum of \$500.00 whichever is less** (previously no overall maximum)

Difference between current weekly benefit level and plan change:

<u>Full-time</u>	<u>Part-time</u>
\$41.00	\$21.00

STDII – Reduce the current maximum benefit level to **50% of basic weekly earnings or the equivalent of the EI maximum benefit level whichever is less** (previously 52% of basic weekly earnings and no overall maximum):

Difference between current weekly benefit level and plan change:

<u>Full-time</u>	<u>Part-time</u>
\$84.00	\$42.50

LTD – No Change (52% of basic monthly earnings with no overall maximum)

Leslie Dias
President
Présidente
Toronto



Patty Southey
Financial Secretary
secrétaire financière
Toronto

Juillet 2010

Airline Local 2002 / Section locale aérienne 2002
<http://www.caw2002tca.ca>

Chers participants,

**Objet: Fonds de fiducie pour invalidité de la section locale 2002 des TCA
Régime d'assurance collective de revenu en cas d'invalidité (GIDIP) – Police Manuvie 71405
Renouvellement de la police d'assurance – le 1^{er} juin 2010**

Ces 24 derniers mois ont été particulièrement difficiles pour le Conseil des fiduciaires de GIDIP en raison de l'intensité des négociations engagées avec Manuvie concernant le renouvellement de la police d'assurance GIDIP. Comme vous en avez peut-être le souvenir, à partir du 1^{er} janvier 2009, votre taux de cotisation à la police d'assurance GIDIP est passé de 3,30 % de votre salaire à 3,542 %. Cette augmentation est la conséquence du renouvellement de la police d'assurance au 1^{er} juin 2008.

L'année dernière, la position originale de Manuvie consistait à augmenter la part de GIDIP pour l'invalidité de longue durée (IDL) de plus de 73 %. Le fonds de fiducie a pu absorber cette hausse en négociant une somme forfaitaire de 200 000 \$ auprès de Manuvie afin de compenser l'augmentation du taux de police d'assurance du 1^{er} juin 2009.

Les coûts de l'assurance nécessaire au versement de ces indemnités ne cessent d'augmenter et constituent un défi permanent car ils sont considérablement plus élevés que les primes d'assurances perçues. Bien que nous nous soyons concentrés ces dernières années sur les aspects financiers du régime d'invalidité de longue durée (IDL), le régime d'invalidité de courte durée (ICD) constitue désormais notre préoccupation principale en raison de son activité particulièrement soutenue.

La date de renouvellement approchant pour cette année, Manuvie a informé le Conseil des fiduciaires GIDIP qu'une augmentation de 18,8 % du taux du régime d'invalidité de courte durée (ICD) et de 34,3 % du taux du régime d'invalidité de longue durée (IDL) serait nécessaire pour leur permettre de continuer à garantir nos indemnités d'invalidité actuelles (votre taux de cotisation passera de 3,542 % à 4,451 %).

Vos fiduciaires ont travaillé en collaboration avec notre consultant, Canadian Benefits Consulting Group et notre assureur, Manuvie afin de maintenir votre niveau de cotisation aux régimes d'invalidité de courte (ICD) et de longue durée (IDL) à 3,542 %. Votre Conseil des fiduciaires GIDIP a examiné plusieurs solutions y compris des modifications apportées au régime qui seraient durables à long terme, tout en gardant à l'esprit l'impact sur les membres invalides afin de garantir la viabilité et la compétitivité du régime. Avec ces modifications, nous entendons compenser cette augmentation du taux de renouvellement et réaliser des économies immédiates qui auront des répercussions financières positives pour le régime.

Votre Conseil des fiduciaires considère qu'il s'agit de la meilleure solution en termes de cotisation et de protection pour nos membres et apprécie votre soutien à ce sujet.

Solidairement vôtre,

Votre Conseil de fiducie GIDIP

Sophia Michailidis, région de l'Est, présidente; Darryl Draeger, région de l'Ouest, Secrétaire-Trésorier; Andre Daigle, région de l'Atlantique, fiduciaire; Juanita Sumner, région centrale, fiduciaire; Ross McConkey, région du Pacifique, fiduciaire.

Head Office: 7015 Tranmere Dr., Unit 5 Mississauga, ON L5S 1M2 Tel: (905) 678-1550 / (888) 226-8885 Fax: (905) 678-0100
Vancouver Office: 326 12th Street New Westminster, BC V3M 4H6 Tel: (604) 519-2388 / (800) 932-4564 Fax: (604) 515-1195

National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada)
Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada)



**Fonds de fiducie pour invalidité de la section locale 2002 des TCA
Régime d'assurance collective de revenu en cas d'invalidité (GIDIP) – Police Manuvie 71405**

En vigueur le 1^{er} août 2010, les changements suivants apportés au régime concernent les demandes effectuées le 1^{er} août 2010 et par la suite.

- 1) **Admissibilité des membres au retour au travail suite à un congé autorisé/ une mise à pied et qui ne paient pas d'avance leurs primes d'assurance GIDIP**

RÉSILIATION DE L'ASSURANCE

Modification :

Dans le cas où vous ne payez pas d'avance vos cotisations/primes d'assurance lorsque vous n'êtes pas au travail suite à une mise à pied temporaire, un congé autorisé ou une suspension, votre assurance invalidité prend fin à votre date d'arrêt de travail et de cessation de vos cotisations. La remise en vigueur de votre assurance invalidité ne sera pas intégrée avant le **retour physique et actif à votre lieu de travail aux horaires et fonctions réguliers, durant un minimum de 14 jours consécutifs ainsi qu'à la reprise des prélèvements des cotisations sur vos rémunérations.**

- 2) **Modifications apportées à la période maximale d'indemnités :**

Période d'attente – Aucun changement – 2 semaines (absence supérieure à 14 jours consécutifs)

IDCD - 15 semaines (au lieu de 18 semaines)

AE - (Aucun changement) Période provisoire – à la suite de IDCD durant 15 semaines

IIDCD- 20 semaines – admissible après 32 semaines consécutives d'invalidité totale (au lieu de 35 semaines pour admissibilité et 17 semaines d'indemnités versées)

IDCD - Aucun changement – admissible après 52 semaines d'invalidité totale

- 3) **Modifications apportées au montant des indemnités :**

IDCD – Montant maximal actuel des indemnités maintenu à 55 % du revenu hebdomadaire de base avec un **maximum de 500,00 \$** (aucun maximum auparavant)

Différence entre les montants actuels des indemnités hebdomadaires et les modifications apportées au régime :

<u>Temps complet</u>	<u>Mi-temps</u>
41,00 \$	21,00 \$

IDCDI - Montant maximal actuel des indemnités réduit à **50 % du revenu hebdomadaire de base ou l'équivalent du montant maximal des indemnités AE si ce dernier montant est le moins élevé des deux** (au lieu de 52 % du revenu hebdomadaire de base sans limite de montant).

Différence entre le montant actuel des indemnités hebdomadaires et les modifications apportées au régime :

<u>Mi-temps</u>	<u>Temps complet</u>
84,00 \$	42,50 \$

IDCD – Aucun changement (52 % du revenu hebdomadaire de base sans limite de montant)