



# **Assurance-invalidité de longue durée - Chapitre 3-4**

Publié : le 01 oct. 1992

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada,  
représentée par le président du Conseil du Trésor, 1992

Publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
90 rue Elgin, Ottawa, Ontario, K1A 0R5, Canada

N<sup>o</sup> de catalogue BT43-143/1992F-PDF  
ISBN : 978-0-660-09851-7

Ce document est disponible sur [Canada.ca](http://Canada.ca), le site Web du gouvernement du Canada.

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Nota : Pour ne pas alourdir le texte français, le masculin est utilisé  
pour désigner tant les hommes que les femmes.

Also available in English under the title: Long-Term Disability Insurance - Chapter 3-4

# Assurance-invalidité de longue durée - Chapitre 3-4

## 1. Introduction

L'assurance-invalidité de longue durée (AILD), est prévue dans le cadre du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP). Cette assurance remplace une bonne partie de la rémunération mensuelle que les employés de la fonction publique, exclus du processus de négociation collective et adhérant au régime, perdent à cause d'une invalidité totale de longue durée.

## 2. Autorisations

### 2.1 Loi et règlements

1. Loi sur la gestion des finances publiques ;
2. Directives du régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique - décision CT 81500 du 1er novembre 1990, modifiées de temps en temps (Appendice A, chapitre 1-1 du volume, Assurance et avantages connexes, du MCT).

### 2.2 Administration

L'AILD est administrée de la même façon que le RACGFP (voir le chapitre 1-1, paragraphe 2.2 de ce volume).

## 3. Dispositions générales

Le régime a pour but de verser des prestations qui s'ajoutent aux autres prestations d'invalidité prévues par la *Loi sur la pension de la fonction publique* (LPFP), la *Loi sur l'indemnisation des employés de l'État*, le Régime de pensions du Canada et le Régime des rentes du Québec et qui assurent un revenu raisonnable pendant une invalidité de longue durée.

Le financement du régime est partagé entre l'employé et l'État, en sa qualité d'employeur.

## 4. Dispositions particulières

Remarque : L'AILD ne constitue qu'une partie du RACGFP; le reste du présent chapitre complète donc le chapitre 1-1 intitulé « Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique ». Sauf indication contraire ci-dessous, les dispositions de base du RACGFP, en ce qui concerne l'admissibilité par exemple, sont applicables à l'AILD.

### 4.1 Admissibilité

L'AILD est soumise aux mêmes conditions d'admissibilité et aux mêmes exceptions que les autres assurances du RACGFP. (Voir Chapitre 1-1, paragraphe 4.1 du présent volume.) Toutefois, les personnes suivantes, qui sont admissibles aux autres assurances, ne peuvent souscrire à l'AILD :

1. les juges assujettis à la Loi sur les juges;
2. les employés âgés de 64 ans et 9 mois.

### 4.2 Protection facultative et obligatoire

#### 4.2.1 Adhésion facultative

Les personnes qui étaient admissibles au RACGFP ou au régime d'assurance-invalidité (AI) avant la date d'entrée en vigueur appropriée (le 1er septembre 1982 pour les employés à temps partiels et le 1er novembre 1970 pour tous les autres employés) et qui ont travaillé à la fonction publique sans interruption depuis cette date sont libres d'adhérer à l'AILD. Les personnes qui n'ont souscrit ni à l'AILD ni à l'AI dans les deux mois qui ont suivi la date appropriée, doivent, pour avoir le droit de bénéficier de la protection offerte par ces assurances, présenter une déclaration d'état de santé qui satisfait aux exigences de l'assureur.

#### 4.2.2 Adhésion obligatoire

Toutes les personnes admissibles au RACGFP qui sont entrées à la fonction publique à la date d'entrée en vigueur visée au paragraphe 4.2.1 ou après celle-ci sont tenues de souscrire à l'AILD.

#### 4.2.3 Autres employés

Les employés d'un conseil, d'une commission d'une société ou de tout autre élément de la fonction publique du Canada visé aux parties I et II des Directives du Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique peuvent souscrire à l'AILD aux dates précisées dans les Directives.

## 4.3 Date d'entrée en vigueur de la protection et des primes

### 4.3.1 Employés admissibles dont l'adhésion est facultative

Dans le cas des personnes tenues de présenter une déclaration d'état de santé acceptable, la protection prend effet et les primes sont retenues dès le premier jour du mois qui suit celui où le Service du personnel reçoit leur demande, pourvu que la déclaration susmentionnée soit acceptée par l'assureur.

### 4.3.2 Employés admissibles dont l'adhésion est obligatoire

La protection des employés qui sont tenus de souscrire à l'AILD prend effet dès la date de l'admissibilité au RACGFP. Les primes ne seront toutefois exigibles qu'à partir du premier jour du mois qui suit la date d'entrée en vigueur de la protection.

Seules les personnes qui ont souscrit à l'AILD avant le 1er novembre 1970 peuvent l'annuler.

La personne ayant adhéré à l'AILD et qui cesse d'y être admissible une fois nommée à un poste qui ne comporte ni tâches de gestion ni fonctions confidentielles peut la conserver. Si elle choisit de souscrire à l'AI elle doit, en même temps, annuler toutes les assurances facultatives auxquelles elle a adhéré dans le cadre du RACGFP.

La protection cesse à 65 ans et aucune prime n'est exigée à compter de 64 ans et 9 mois.

### 4.3.3 Niveau et coût de protection de l'assurance

Les primes et les prestations de l'AILD sont fonction du salaire actuel de l'employé, dont la définition correspond à celle utilisée aux fins du Régime de prestations supplémentaires de décès. Si le salaire est un multiple de 250 \$ les primes et les prestations se fondent sur ce salaire. Dans le cas contraire, elles sont calculées d'après le multiple de 250 \$ supérieur (le « salaire rajusté »).

#### 4.3.3.1 Employés à temps partiel

Dans le cas des employés à temps partiel qui répondent aux exigences définies au paragraphe 3.2 du chapitre 1-1 de ce volume, le « salaire rajusté » est établi en soustrayant du montant du traitement versé à l'employé à plein temps occupant un poste de même niveau dans le même groupe professionnel, la différence entre les heures de travail de cet employé à temps partiel et les heures habituellement inscrites au calendrier de travail des employés de ce groupe.

Par exemple, Salaire assuré =  
Heures attribuées multiplié par Salaire à temps plein  
Heures à temps plein

Si ce montant n'est pas un multiple de 250 \$, il est arrondi au multiple de 250 \$ supérieur.

#### 4.3.3.2 Taux des primes

Le taux actuel des primes est de 0,83 \$ par mois pour chaque tranche de 1 000 \$ du traitement rajusté; l'employé paye 0.124 \$ et le reste est assumé par le gouvernement à titre d'employeur.

#### 4.3.3.3 Augmentations salariales rétroactives

Depuis le 1er mars 1993, le « salaire assuré » comprend toute augmentation salariale rétroactive qui est autorisée après la date où les prestations d'invalidité deviennent payables pourvu que la date d'entrée en vigueur de l'augmentation soit antérieure à la date d'admissibilité aux prestations..

### 4.3.4 Congé non rémunéré

L'employé continue d'être protégé pendant tout congé non rémunéré et ses primes sont retenues de son salaire à son retour au travail. Seul l'employé est tenu de verser sa part des primes de l'AILD lorsque le congé non rémunéré est attribuable aux motifs suivants :

1. la maladie;
2. la maternité;
3. les obligations paternelles de l'employé à l'égard de son enfant;
4. les obligations parentales de l'employé à l'égard d'un enfant dont il accepte la garde aux fins d'adoption;
5. les besoins personnels pendant une période n'excédant pas trois mois, à condition que les autorités compétentes aient approuvé ce congé personnel;
6. le service dans les Forces armées canadiennes;
7. un congé d'études pendant lequel il ne payerait que sa propre cotisation en vertu de la LPFP, ou
8. sa présence au sein d'une commission royale d'enquête du gouvernement fédéral, d'un conseil ou d'un organisme qui est mandataire de Sa Majesté du chef du Canada.

Les alinéas .2, .3 et .4 ci-dessus ne s'appliquent qu'aux employés ayant droit à des congés non payés pour obligations

familiales relatives à la paternité, à l'adoption et à d'autres besoins personnels. (chapitre 1-5, volume 8, Rémunération, MCT).

L'adhérent qui part en congé non rémunéré pour toute autre raison doit verser la quote-part de l'employeur et la sienne. Il est toutefois exonéré de toutes les primes s'il prend un congé non rémunéré au cours duquel il a le droit à une prestation au titre de l'AILD ou acquiert ce droit. L'employé rémunéré pour une partie d'un mois ne verse que sa quote-part pour le mois en question, qu'il soit ou non en congé non rémunéré pendant le reste du mois.

#### **4.3.5 Erreurs administratives relatives à la retenue des primes**

Lorsque l'on constate que, à la suite d'une erreur administrative, les primes ne sont pas retenues du traitement d'un employé, on doit commencer à retenir les primes immédiatement. Il faut aussi demander au bureau de la paye de prélever les retenues avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année pendant laquelle l'erreur a été constatée, ou à la date à laquelle on aurait dû commencer à faire les retenues, selon la plus récente des deux dates. Les retenues rétroactives doivent être faites pendant une période égale à la période visée par les retenues, c'est-à-dire qu'on doit « doubler » les retenues aussi longtemps que cela sera nécessaire.

### **4.4 Montant des prestations et leur réduction en raison des autres prestations d'invalidité**

Depuis le 1er septembre 1979, les prestations s'élèvent à 70 % du salaire annuel rajusté moins la totalité des autres prestations versées au titre de la même invalidité, telles celles du Régime de pensions du Canada, du Régime des rentes du Québec, de la LPPF, de la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État ou que prévoit une loi fédérale ou provinciale semblable.

Les prestations de tous les employés qui sont devenus invalides avant le 1er septembre 1979 font l'objet d'une augmentation annuelle maximale de 2 %. Les prestations des employés qui sont devenus invalides le 1er septembre 1979 ou à une date ultérieure font l'objet d'une augmentation annuelle maximale de 3 %.

### **4.5 Définition de l'invalidité**

L'employé atteint d'une invalidité totale physique ou mentale médicalement vérifiable qui soit entraîne le retrait de toute licence obligatoire requise par l'employeur pour l'exercice de ses fonctions ou de son emploi, soit rend l'employé entièrement incapable de remplir essentiellement toutes les tâches de son poste ou de son emploi a droit à des prestations pendant une période d'au plus 24 mois.

À l'issue de cette période, l'employé continuera de recevoir des prestations tant que son état l'empêche de gagner plus de 66 2/3 % du taux courant de rémunération de l'employé pour le poste qu'il occupait immédiatement avant d'être frappé d'invalidité totale. Par contre, l'employé qui exerce des fonctions ou une activité, si ce n'est en vertu de la disposition des prestations d'invalidité de longue durée portant sur la réadaptation, est réputé ne pas être totalement invalide. Les prestations ne sont en aucun cas payable après l'âge de 65 ans.

Les agents du personnel doivent se rappeler et signaler aux demandeurs éventuels que, pour être admissibles aux prestations de l'assurance-invalidité de longue durée, ceux-ci doivent donner aux médecins-conseils de l'assureur une preuve médicale tangible qu'ils sont totalement invalides, au sens exact prévu par le régime.

Si, par exemple, Santé Canada approuve la mise à la retraite de l'employé pour cause d'invalidité ou si l'employé a été jugé admissible aux prestations du Régime de pensions du Canada ou du Régime des rentes du Québec, l'assureur est en possession de renseignements supplémentaires utiles, mais il reste que l'employé doit être reconnu comme étant totalement invalide, tel que défini dans le régime. Il faut aussi bien faire comprendre à l'employé renvoyé contre son gré pour cause d'incapacité en vertu de l'alinéa 11(2)f) de la Loi sur l'emploi dans la fonction publique (LEFP), tel que modifié par la Loi sur la réforme de la fonction publique (LRFP), qu'il n'est pas admissible d'office aux prestations d'assurance-invalidité. Le terme « Incapacité », aux fins de la (LRFP), peut différer grandement du terme « invalidité totale » aux fins du régime d'AILD; les agents du personnel et les demandeurs doivent fonder leur attentes en conséquence.

### **4.6 Versement des prestations**

L'employé invalide commence à toucher ses prestations à la fin de sa 13e semaine d'invalidité ou à la fin de son congé de maladie rémunéré, soit à la plus tardive des deux dates.

### **4.7 Revenus tirés des programmes de réadaptation**

Si un employé touche des prestations, il peut suivre un programme de réadaptation, c'est-à-dire un programme de formation professionnelle ou une session de travail en vue de sa réadaptation, l'un ou l'autre devant toutefois être approuvé par écrit par l'assureur. Selon les circonstances, l'employé peut suivre ce programme pendant un maximum de 24 mois sans perdre le droit aux prestations. On ne réduira pas des prestations mensuelles un revenu provenant d'un programme de réadaptation. Toutefois, le revenu total d'un emploi, plus les prestations dont l'employé bénéficie en vertu du régime, ne doivent pas dépasser 100 % du taux courant de rémunération pour l'occupation de l'employé ou le poste que l'employé occupait immédiatement avant la date à laquelle il est devenu totalement invalide. Il est à noter que toutes les prestations seront soustraites du revenu provenant d'un emploi qui n'a pas été approuvé par l'assureur comme étant associé à un programme de réadaptation.

L'assureur peut rembourser les frais engagés par un employé, autres que les frais d'emploi habituels, qui sont associés à un programme de réadaptation reconnu, pourvu que ces frais aient reçu au préalable l'approbation écrite de l'assureur.

## 4.8 Conditions préexistantes

L'AILD ne prévoit aucune prestation à l'égard d'une invalidité résultant d'une maladie ou d'un état qui existait à l'entrée en vigueur de l'assurance de l'employé.

Cette restriction tombe dès que l'employé a terminé 13 semaines consécutives d'emploi effectif sans s'être absenté pour cause de maladie et sans avoir reçu de soins médicaux à l'égard de son invalidité. De toute façon, cette restriction tombe au bout de 12 mois de participation au régime, pourvu que l'invalidité ne débute pas au cours de cette période.

## 4.9 Demandes de prestations

### 4.9.1 Procédure de demande de prestations

L'assureur tient à ce que les prestations auxquelles un employé a droit soient versées sans délai et convenablement. Si l'employé est frappé d'une invalidité totale et s'il est d'avis que sa période d'invalidité est assez longue pour être admissible à des prestations, il devrait se mettre le plus tôt possible en rapport avec son bureau du personnel qui lui fournira une formule de demande de règlement et la formule intitulée « Rapport d'invalidité par le médecin traitant ». L'employé doit remplir la partie I de la première formule et présenter la deuxième à son médecin traitant. Il est important que ces deux formules soient dûment remplies par l'employé et le médecin. Si l'employé ou le médecin veut ajouter des renseignements supplémentaires pour donner des explications au sujet du cas, il peut le faire.

Les demandes de prestations sont examinées par Industrielle Alliance en fonction uniquement des données médicales objectives sur l'état du demandeur qui lui sont fournies. Pour justifier une demande de prestations, les données médicales fournies doivent être suffisamment exhaustives et être étayées le plus possible par des constatations cliniques et des résultats de tests objectifs, de sorte qu'un médecin indépendant ayant les compétences médicales nécessaires puisse, en se fondant sur ces données, arriver à un diagnostic selon lequel l'employé ne peut continuer d'assumer ses fonctions actuelles en raison d'une invalidité totale.

Par conséquent, l'employé devrait demander à son médecin de fournir un rapport exhaustif et bien étayé qui montre clairement les données médicales objectives sur lesquelles il s'est fondé pour arriver à son diagnostic et son pronostic. Si plus d'un médecin a évalué l'état de l'employé ou le traite, l'employé devrait leur demander de fournir des rapports médicaux complets à l'assureur. Il incombe à l'employé, de fournir à l'assureur les données médicales qui prouvent son invalidité totale. Il est à noter que toute omission ou ambiguïté pourrait retarder le règlement d'une demande de prestations.

Les formules remplies devraient être renvoyées au bureau du personnel qui remplira la partie 2 et acheminera la demande aux fins de traitement. (toutefois, si l'employé le désire, le rapport d'invalidité du médecin traitant peut être détaché de la formule et adressé directement à Industrielle Alliance.) Il incombe cependant à l'employé de s'assurer que le rapport médical est rempli par son médecin en temps opportun et qu'il parvient sans délai à Industrielle Alliance. Ces formalités devraient être remplies dans les 90 jours qui suivent la date à laquelle l'employé est devenu totalement invalide.

L'assureur a le droit de demander à ses médecins de fournir des données médicales supplémentaires ou de lui faire subir un examen médical par des spécialistes indépendants aussi souvent que cela s'impose. Le recours à des médecins indépendants constitue le seul moyen objectif qu'a l'assureur pour vérifier l'état de santé des prestataires et s'assurer que des prestations ne sont pas versées à des personnes non admissibles ou dont l'état s'est amélioré au point qu'elles ne sont plus admissibles.

### 4.9.2 Procédure d'appel

Si l'employé ne partage pas l'avis de l'assureur relativement à sa demande de prestations, il devrait soumettre son cas au conseil de fiducie. Celui-ci peut faire des recommandations à l'assureur sans pouvoir toutefois renverser ses décisions. Cependant, l'assureur appuie cet organisme d'appel et lui accorde son entière collaboration. Si l'employé désire soumettre son cas au conseil de fiducie, il devra communiquer tous les détails nécessaires au bureau du personnel, ou écrire à l'adresse suivante :

Le secrétaire  
Conseil de fiducie  
Régime d'assurance pour les cadres  
de gestion de la fonction publique  
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
5e étage, tour Ouest  
L'Esplanade Laurier  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

## 5. Renseignements généraux

Les renseignements généraux que le chapitre 1-1 de ce volume, intitulé « Régime d'assurance pour les cadres de gestion de la fonction publique », donne au sujet du rôle du Conseil de fiducie (notamment l'examen des cas particuliers), de l'administration courante du régime et des demandes d'adhésion et de prestations, s'appliquent aussi à l'AILD.

## 6. Références

Le présent chapitre remplace le chapitre 3-2 du volume 16 du MGP.

## 7. Demandes de renseignements

Les demandes de renseignements au sujet de la politique doivent être adressées aux agents compétents de l'administration centrale des ministères qui à leur tour, pourront obtenir des interprétations auprès des bureaux suivants :

Groupe des politiques de protection du revenu  
Division des pensions et des avantages sociaux  
Direction de la politique des ressources humaines  
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0R5

---

## Appendice A - Assurance-invalidité de longue durée pour les employés à temps partiel

### A.1

Le présent Appendice a pour but de consolider les conditions de base de l'extension, aux employés à temps partiel admissibles, de la partie du Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique (RACGFP) qui a trait à l'assurance-invalidité de longue durée (AILD).

### 2. Politique

#### 2.1 Aperçu

À compter du 1er septembre 1982, tous les employés à temps partiel exclus du processus de négociation collective dont la période d'affectation excède le tiers des heures de travail normales accomplies par les employés à temps plein du même groupe professionnel et qui satisfont à toutes les conditions d'adhésion au RACGFP, pourront participer tant à la partie AILD qu'aux parties facultatives du régime. La couverture des employés à temps partiel qui adhèrent au régime sera proportionnelle à celle des membres à temps plein, et les conditions de participation seront essentiellement les mêmes pour les deux groupes, compte tenu des quelques exceptions mentionnées ci-dessous.

Les conditions de participation des employés à temps partiel à la partie AILD du régime sont compatibles avec celles qui s'appliquent aux employés à temps partiel aux termes du régime d'AI.

#### 2.2 Admissibilité

Ce sont les heures d'affectation de l'employé à temps partiel, et non ses heures de travail effectif, qui déterminent son admissibilité, le taux des primes et le niveau d'assurance accordé en vertu de la partie AILD du RACGFP. Il est donc indispensable que les ministères s'assurent que les heures d'affectation officielle d'un employé concordent autant que possible avec la moyenne courante de ses heures de travail effectif. Les ministères devront s'assurer que, quelle que soit la période choisie pour établir la moyenne des heures de travail effectif, on a fait, dans chaque cas, un choix juste et raisonnable, compte tenu de la nature du travail et de la normalité des conditions qui ont régné pendant cette période. Lorsqu'un employé à temps partiel fait partie d'un groupe professionnel pour lequel il n'existe pas d'horaire de travail normalisé à temps plein, les ministères peuvent prendre, comme horaire à temps plein normalisé pour établir le calcul proportionnel, l'horaire à temps plein le plus courant parmi leurs employés ou parmi les groupes professionnels dont les tâches sont semblables à celles de l'employé à temps partiel.

L'employé à temps partiel dont les heures d'affectation représentent, tout au plus le tiers des heures de travail normales des employés à temps plein de son groupe professionnel n'est pas admissible au régime.

L'employé à temps partiel dont la durée d'affectation représente au moins trente heures par semaine, c'est-à-dire la personne qui a le droit de cotiser au Compte de pension de retraite de la fonction publique, est admissible au régime aux mêmes conditions qu'un employé à temps plein.

L'employé à temps partiel dont la durée d'affectation représente plus du tiers des heures de travail normales des employés à temps plein du même groupe professionnel, mais moins de trente heures par semaine, peut participer au RACGFP selon les conditions applicables aux « employés à temps partiel admissibles ». Du fait de l'extension du RACGFP à ce groupe d'employés, la portée des conditions d'admissibilité au RACGFP devient pleinement compatible avec la définition du terme « employé » contenue dans la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique et la Loi sur l'emploi dans la fonction publique.

Les employés à temps partiel décrits à l'alinéa ci-dessus doivent évidemment satisfaire aussi aux conditions normales en ce qui concerne la durée d'emploi (voir l'article 4 du chapitre 1-1 du présent volume), c'est-à-dire celles qui s'appliquent aux

employés à temps plein, pour être admissibles au RACGFP. Ainsi, les employés à temps partiel nommés pour une période d'au plus six mois ne deviendront admissibles que lorsqu'ils auront achevé six mois d'emploi ininterrompu.

### **2.3 Adhésion facultative**

Les employés à temps partiel qui ont satisfait aux conditions d'adhésion au RACGFP à titre d'employés à temps partiel en date du 31 août 1982, et qui désirent adhérer à la partie AILD du régime doivent présenter une demande à cette fin. Les demandes d'adhésion expédiées aux bureaux du personnel le 1er décembre 1982 ou après cette date, doivent être accompagnées d'une déclaration d'état de santé.

Si un employé était auparavant admissible à titre d'employé à temps plein au régime d'AI ou à l'AILD sans toutefois y avoir adhéré, il peut, si son emploi dans la fonction publique n'a jamais été interrompu depuis, présenter une demande d'adhésion à l'AILD; sa demande sera alors considérée comme tardive; pour qu'elle soit acceptée, l'employé devra démontrer, à la satisfaction de l'assureur, qu'il est assurable.

### **2.4 Adhésion obligatoire**

Les employés à temps partiel qui sont admissibles au RACGFP au plus tôt le 1er septembre 1982 doivent obligatoirement adhérer à la partie AILD du régime, la date de leur adhésion devant concorder avec celle de leur admissibilité.

Les employés à temps partiel inscrits à l'effectif de la fonction publique en date du 31 août 1982 qui ne pouvaient adhérer au RACGFP à cette date, notamment parce qu'ils se trouvaient alors au milieu d'une période d'emploi d'au plus six mois, ou parce que leurs heures d'affectation représentaient tout au plus le tiers des heures de travail normales des employés à temps plein de leur groupe professionnel, doivent obligatoirement adhérer à la partie AILD du régime dès la date de leur admissibilité. S'ils étaient auparavant admissibles à titre d'employés à temps plein au régime d'AI ou à l'AILD sans toutefois y avoir adhéré, ils doivent, si leur emploi dans la fonction publique n'a jamais été interrompu jusqu'à ce qu'ils redeviennent admissibles à titre d'employés à temps partiel, présenter une demande d'adhésion à l'AILD, conformément aux procédures décrites au dernier paragraphe de la section précédente.

### **2.5 Niveau de protection**

Les cotisations et prestations d'AILD de l'employé à temps partiel sont fondées sur son « traitement rajusté », c'est-à-dire sur le traitement de l'employé à temps plein de son groupe et niveau professionnels, réduit d'un montant proportionnel à la fraction que ses heures d'affectation représentent par rapport aux heures de travail normales d'un employé à temps plein de ce groupe. Si ce montant n'est pas un multiple de 250 \$, on l'arrondit au multiple supérieur de 250 \$.

### **2.6 Date d'entrée en vigueur de la protection et des retenues de primes**

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui adhère obligatoirement à l'AILD, la protection entre en vigueur dès le jour de son admissibilité et les primes sont retenues dès le premier jour du mois suivant.

Dans le cas de l'employé à temps partiel qui a le choix d'adhérer ou non à la partie AILD du RACGFP, les primes seront retenues dès le premier jour du mois suivant la date à laquelle sa demande d'adhésion est parvenue au bureau du personnel, et la protection entre en vigueur dès ce même jour, sous réserve de son acceptation par l'assureur.

Lorsqu'un employé est en congé de maladie ou en congé non payé, pour quelque raison que ce soit, à la date du début normal de la protection, celle-ci est reportée jusqu'au jour où l'employé revient au travail, et les primes sont retenues dès le premier jour du mois suivant.

### **2.7 Transition d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel**

Lorsqu'un membre inscrit à la partie AILD du RACGFP, ayant reçu une affectation de travail d'au moins trente heures par semaine, est affecté ultérieurement à un travail qui demande plus du tiers des heures normales de l'employé à temps plein, mais moins de trente heures par semaine, il y aura rajustement automatique des conditions de participation à l'AILD, la situation de l'employé devenant alors celle qui s'applique aux employés à temps partiel admissibles, et vice versa, lorsque la transition se fait dans l'autre sens.

### **2.8 Autres conditions**

Les employés à temps partiel participent à la partie AILD du RACGFP au même titre que les employés à temps plein pour la totalité des dispositions de cette partie du régime, compte tenu des quelques exceptions mentionnées ci-dessus. Par exemple, l'employé à temps partiel qui accomplit toutes et chacune de ses heures d'affectation est dit satisfaire aux exigences en matière « d'activité soutenue » du régime en ce qui concerne tant la période d'attente de treize semaines liée aux conditions antérieures que les périodes qui surviennent entre les périodes successives d'invalidité.

## **3. Procédures administratives spéciales**

Les procédures administratives concernant l'inscription des employés à temps partiel qui adhèrent à la partie AILD du RACGFP et le traitement des formules de demande remplies par ces employés font l'objet du manuel intitulé, « Administration des régimes d'assurance » ainsi que les bulletins connexes qui sont publiés par la Direction générale de la rémunération,



