

Numéro du contrat

12500-G

Titulaire

SA MAJESTÉ, LA REINE DU CHEF DU CANADA
REPRÉSENTÉE PAR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU
TRÉSOR

Le contrat d'assurance collective établi par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie (la *Sun Life*), membre du groupe Financière Sun Life, est modifié comme suit à compter de la date d'effet de la modification.

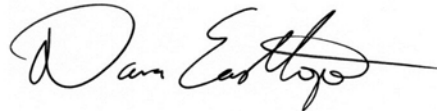
Modification n° 1 à effet du 1^{er} juillet 2010

Le contrat ci-joint remplace intégralement le contrat précédent.

Le chef de la direction,



Le secrétaire,



Le titulaire accepte la présente modification et les pages modifiées font partie intégrante du contrat.

TITULAIRE	SA MAJESTÉ, LA REINE DU CHEF DU CANADA REPRÉSENTÉE PAR LE PRÉSIDENT DU CONSEIL DU TRÉSOR
NUMÉRO DU CONTRAT	12500-G
DATE D'EFFET	Le 30 avril 1997
ANNIVERSAIRES DU CONTRAT	Le 1 ^{er} janvier de chaque année, à compter de 1998.
ÉCHÉANCE DES PRIMES	À la date d'effet et, par la suite, le 1 ^{er} de chaque mois.
MONNAIE DU CONTRAT	Dollars, monnaie légale du Canada.
LIEU DE PAIEMENT	Les prestations et les primes sont payables à tout bureau de la Sun Life au Canada.
LIEU D'ÉTABLISSEMENT	Province d'Ontario.

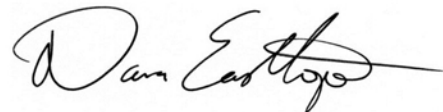
Le contrat est établi par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie (la *Sun Life*), membre du groupe Financière Sun Life, sur la foi de la proposition présentée par le titulaire et moyennant le paiement des primes ici prévues.

Toutes les clauses insérées par la Sun Life dans le présent document font partie intégrante du contrat.

Le chef de la direction,



Le secrétaire,



**RÉGIME D'ASSURANCE-INVALIDITÉ
COLLECTIVE**

2. Table des matières

1. Particularités du contrat	1-1
2. Table des matières.....	2-1
3. Index	3-1
4. Définitions.....	4-1
5. Prise d'effet de l'assurance	5-1
6. Cessation de l'assurance	6-1
7. Primes	7-1
8. Demandes de règlement.....	8-1
9. Garantie Invalidité de longue durée	9-1
10. Conditions générales	10-1

3. Index

Actions en justice	8-1
Attestation d'âge	8-2
Autres revenus	9-1
Calcul de la prime	7-1
Cessation d'emploi	6-1
Cessions	9-11
Condition de présence effective au travail.....	5-2
Date d'entrée en vigueur	4-1
Déclaration et attestation de sinistre	8-1
Définitions.....	10-1
Délai de carence.....	9-5
Dossiers.....	10-1
Droits après résiliation du contrat	9-7
Effectivement au travail.....	4-1
Effet sur le calcul des prestations.....	9-9
Effet sur le délai de carence	9-10
Emploi.....	4-1
Employeur.....	4-1
Employeur participant.....	4-1
Erreurs administratives ou matérielles.....	10-1
Estimation des autres revenus	9-4
Examens et évaluations.....	8-2
Exclusions	9-8
Exonération des primes.....	9-7
Frais liés au programme de réadaptation	9-10
Genre.....	10-1
Hôpital	4-2
Indemnité mensuelle	9-1
Indexation	9-5

Invalidité totale	4-2
Maladie	4-2
Médecin	4-2
Modification de l'indemnité mensuelle	9-5
Modifications	10-1
Obligation particulière du salarié.....	9-10
Paiement de la prime.....	7-1
Période maximale d'indemnisation.....	9-6
Période probatoire.....	4-3
Périodes successives d'invalidité totale	9-6
Prestations d'appoint.....	9-10
Profession appropriée.....	4-3
Programme de réadaptation	9-9
Programme de traitement raisonnable et courant.....	4-3
Radiations	6-1
Rajustements de primes	7-1
Réadaptation	9-9
Réadmission à l'assurance	5-2
Réception et transmission de renseignements.....	10-1
Régime	4-3
Règlement des indemnités mensuelles.....	9-5
Règlement des prestations.....	8-2
Représentant d'un agent négociateur	9-4
Résiliation du contrat	6-1
Restrictions	9-7
Salaire assuré	4-3
Salarié	4-4
Salarié saisonnier	4-4
Salariés entrés en fonction à compter de la date d'entrée en vigueur	5-1
Salariés entrés en fonction avant la date d'entrée en vigueur	5-1
Subrogation.....	8-2
Temps partiel	4-5
Temps plein.....	4-5

4. Définitions

Date d'entrée en vigueur

Pour les salariés à temps plein :

Le 1^{er} novembre 1970 en ce qui a trait à l'employeur et à tout employeur participant dont l'adhésion au présent régime à effet de cette date a été approuvée par le Conseil du Trésor.

En ce qui a trait à tout autre employeur participant, date d'effet indiquée dans l'autorisation donnée par le Conseil du Trésor relativement à l'adhésion de cet employeur au régime.

Pour les salariés à temps partiel :

Le 1^{er} septembre 1982 en ce qui a trait à l'employeur et à tout employeur participant dont l'adhésion au présent régime à effet de cette date a été approuvée par le Conseil du Trésor.

En ce qui a trait à tout autre employeur participant, date d'effet indiquée dans l'autorisation donnée par le Conseil du Trésor relativement à l'adhésion de cet employeur au régime.

Effectivement au travail

S'entend du salarié qui accomplit au cours d'une journée toutes les tâches et fonctions habituelles de sa profession pour le compte de l'employeur ou d'un employeur participant, pendant le nombre d'heures fixé pour cette journée.

Le salarié est réputé être effectivement au travail les jours de congé conventionnels s'il a travaillé effectivement jusqu'à la fin de sa dernière journée de travail conventionnelle.

Emploi

Activité exercée en qualité de salarié ou de salarié saisonnier auprès de l'employeur ou d'un employeur participant.

Employeur

Le titulaire du contrat.

Employeur participant

Organisme ou agence :

1. qui fait partie de la fonction publique telle qu'elle est définie dans la *Loi sur la pension de la fonction publique*,

2. ou qui compte parmi son personnel des salariés assujettis à cette loi, et dont la demande d'adhésion au régime a été approuvée par le Conseil du Trésor.

Hôpital

Établissement qui fournit à ses patients des services dont le coût est remboursable, en tout ou en partie, par un régime auquel cotise le gouvernement du Canada conformément à la *Loi canadienne sur la santé* ou conformément aux dispositions du Régime de soins de santé de la fonction publique. Par «hôpital», on entend également tout établissement destiné aux soins des tuberculeux et des handicapés mentaux, reconnu comme tel par les autorités appropriées, provinciales ou autres.

Invalidité totale

État du salarié qui, en raison d'une maladie,

1. demeure, au cours du délai de carence et, par la suite, durant une période pouvant aller jusqu'à 24 mois, dans l'incapacité d'exercer quelque tâche que ce soit de sa profession habituelle ou de son emploi.

Le salarié qui, en raison d'une maladie non liée à l'alcoolisme ou à l'usage de drogues, se fait retirer ou suspendre le permis qui lui est nécessaire pour accomplir sa profession habituelle, est considéré comme étant atteint d'invalidité totale aussi longtemps que dure le retrait ou la suspension de son permis au cours du délai de carence et des 24 mois qui suivent.

2. demeure après ces 24 mois, dans l'incapacité d'exercer quelque profession appropriée qui convienne à la formation ou à l'expérience qu'il a ou qu'il pourrait acquérir.

Toutefois, le salarié n'est pas considéré comme étant atteint d'invalidité totale pendant toute période au cours de laquelle il refuse de participer ou de collaborer à un programme de traitement raisonnable et courant.

Maladie

S'entend également d'une blessure, d'une affection ou d'une infirmité mentale.

Médecin

Médecin ou chirurgien autorisé à pratiquer la médecine, à l'exception des personnes qui pratiquent la dentisterie, la médecine vétérinaire, l'ostéopathie, la chiropractie, la pédicurie, la naturopathie ou des thérapies non médicales.

Le médecin qui a la qualité de salarié n'est pas considéré comme étant un médecin en ce qui a trait à son propre état de santé.

Période probatoire

Période continue de six mois d'emploi accomplie par le salarié saisonnier :

1. au cours de l'une de ses périodes de travail saisonnier,
2. au cours d'une période d'emploi accomplie à un autre titre que celui de salarié saisonnier,
3. ou en partie au cours d'une période de travail saisonnier et en partie au cours d'une période d'emploi accomplie à un autre titre que celui de salarié saisonnier.

Pour les besoins du présent alinéa, la période d'emploi est considérée comme continue si l'intervalle séparant deux périodes consécutives de travail saisonnier ne dépasse pas six semaines.

Profession appropriée

Profession rémunérée à un taux au moins égal à 66 2/3 % de la rémunération alors applicable à la profession habituelle du salarié.

Programme de traitement raisonnable et courant

S'entend de soins :

1. donnés ou prescrits par un médecin,
2. dont la nature et la fréquence correspondent à ce qu'exige normalement l'état du salarié,
3. et que la Sun Life considère comme nécessaire.

Régime

Régime d'assurance-invalidité collective des salariés, constaté par le présent contrat.

Salaire assuré

Pour les salariés à temps plein :

Rémunération annuelle que touche le salarié, au moment auquel on se rapporte, telle qu'elle est définie dans la partie II de la *Loi sur la pension de la fonction publique*, arrondie au multiple supérieur de 250 \$.

Pour les salariés à temps partiel :

Rémunération annuelle d'un salarié à temps plein faisant partie du même groupe et du même niveau professionnels, au moment auquel on se rapporte, multipliée par le rapport existant entre le nombre d'heures que le salarié est appelé à travailler et le nombre d'heures de travail à temps plein fixé normalement pour ce groupe, le résultat étant arrondi au multiple supérieur de 250 \$.

Pour tous les salariés :

Pour les besoins du présent contrat, la modification du salaire assuré du salarié prend effet :

1. à la date d'effet de toute augmentation, si celle-ci est autorisée avant cette date,
2. le premier jour du mois qui suit la date d'effet de toute diminution, si celle-ci est autorisée avant cette date,
3. le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'augmentation ou la réduction a été autorisée, si cette augmentation ou diminution a été autorisée à effet rétroactif.

Salarié

Personne travaillant à temps plein ou à temps partiel, qui occupe (i) à la fonction publique un poste indiqué à la partie I de l'annexe I de la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (ii) ou un poste auprès d'un employeur participant, et qui remplit l'une ou l'autre des conditions suivantes :

1. elle occupe un poste continu, à titre révocable, ou pour une durée de plus de six mois,
2. elle a accompli au moins six mois de service continu,
3. elle est un salarié saisonnier qui a accompli sa période probatoire ou qui a été réadmis à l'assurance conformément à la section Prise d'effet de l'assurance.

Salarié s'entend également, selon le contexte, de l'ancien salarié qui a droit à des garanties du contrat.

Sont **exclus** les personnes suivantes :

1. celles qui ont atteint l'âge de 64 ans et 9 mois,
2. celles qui sont engagées à l'extérieur du Canada en vue d'occuper un poste dans un établissement de travail normal situé à l'extérieur du Canada,
3. celles à qui s'appliquent les Directives relatives au Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique, à l'exception des salariés représentés qui ont renoncé à toutes les garanties d'assurance vie et maladie auxquelles ils avaient droit aux termes des Directives ci-dessus.

Salarié saisonnier

S'entend de la personne :

1. qui est nommée à des fonctions de salarié saisonnier aux termes du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la fonction publique*,
2. ou qui est engagée pour accomplir chaque année successive d'emploi des périodes de moins de 12 mois de service.

Sont exclues les personnes nommées à un poste d'enseignant dans une école établie :

1. en vertu de la *Loi sur les Indiens*,
2. ou en vertu d'une ordonnance des Territoires du Nord-Ouest.

Temps partiel

Nombre d'heures que le salarié est appelé à travailler, qui est supérieur au tiers de la journée, de la semaine ou du mois de travail normal d'un salarié à temps plein faisant partie du même groupe professionnel.

Temps plein

Nombre d'heures que le salarié est appelé à travailler et qui est égal à la journée, à la semaine ou au mois de travail normal d'un salarié à temps plein faisant partie du groupe professionnel en question.

5. Prise d'effet de l'assurance

Salariés entrés en fonction avant la date d'entrée en vigueur

L'assurance du salarié qui est entré en fonction avant la date d'entrée en vigueur applicable à son employeur ou employeur participant prend effet, à moins que le salarié ne soit en congé autorisé, comme il est indiqué ci-dessous :

1. à la date d'entrée en vigueur applicable à son employeur ou employeur participant, si le bureau du Personnel a déjà reçu sa demande écrite d'adhésion à l'assurance à cette date,
2. le premier du mois qui suit le jour où le bureau du Personnel reçoit sa demande écrite d'adhésion à l'assurance ou ce jour même s'il s'agit d'un premier du mois, dans le cas où la demande est reçue dans les deux mois qui suivent cette date d'entrée en vigueur,
3. le premier du mois qui suit le jour où le bureau du Personnel reçoit sa demande écrite d'adhésion à l'assurance ou ce jour même s'il s'agit d'un premier du mois, sous réserve de l'acceptation par la Sun Life de la justification d'assurabilité présentée au moment de la demande, dans le cas où la demande est reçue plus de deux mois après cette date d'entrée en vigueur.

Dans le cas où le bureau du Personnel reçoit la demande écrite d'adhésion à l'assurance du salarié pendant un congé autorisé, l'assurance du salarié prend effet le premier du mois qui suit le jour où le salarié est de nouveau effectivement au travail ou ce jour même s'il s'agit d'un premier du mois, sous réserve de l'acceptation par la Sun Life de la justification d'assurabilité présentée, s'il y a lieu, au moment de la demande.

Salariés entrés en fonction à compter de la date d'entrée en vigueur

L'assurance du salarié qui est entré en fonction à la date d'entrée en vigueur applicable à son employeur ou employeur participant ou par la suite, prend effet

1. Pour les salariés non saisonniers :
 - A. dans le cas où la personne est nommée à un poste pour une période de six mois ou moins, la date à laquelle elle compte une période continue de six mois d'emploi;
 - B. dans les autres cas, le jour où la personne acquiert la qualité de salarié.
2. Pour les salariés saisonniers : le jour où la personne acquiert la qualité de salarié.

Réadmission à l'assurance

Pour les salariés autres que les salariés saisonniers :

Le salarié dont l'assurance a pris fin par suite de la cessation de son emploi et qui, dans les trois mois qui suivent, reprend sur une base continue le travail à temps plein ou à temps partiel auprès de l'employeur ou d'un employeur participant pour une période de six mois ou moins, est réadmis à l'assurance le jour où son emploi reprend.

Pour les salariés saisonniers :

Le salarié saisonnier dont l'assurance, aux termes du présent contrat, a pris fin par suite de l'expiration de sa période de travail saisonnier est réadmis à l'assurance le jour où il reprend effectivement le travail, au cours de la période de travail saisonnier suivante.

Condition de présence effective au travail

Le salarié qui n'est pas effectivement au travail le jour où son assurance devrait normalement prendre effet n'est couvert qu'à compter du jour où il remplit cette condition.

6. Cessation de l'assurance

Radiations

L'assurance du salarié prend fin à la moins tardive des dates suivantes :

1. la date de la cessation de son emploi,
2. la date de la résiliation du présent contrat,
3. la date d'expiration de sa période de travail saisonnier dans le cas du salarié saisonnier,
4. la date à laquelle le salarié a 64 ans et 9 mois, à moins qu'il ne soit atteint d'invalidité totale,
5. la date à laquelle le salarié se voit attribuer le statut d'employé excédentaire non payé.

Cessation d'emploi

La cessation d'emploi survient dès que la personne cesse d'avoir la qualité de salarié ou d'être effectivement au travail.

Toutefois, la période d'emploi du salarié est considérée comme ininterrompue :

1. pendant tout congé rémunéré non conventionnel,
2. pendant tout congé autorisé non rémunéré, quelle qu'en soit la raison,
3. pendant toute suspension du salarié ou pendant l'étude d'une cause portée en appel en vertu d'une procédure de réclamation,
4. pendant une grève légale à laquelle le salarié prend part.

Résiliation du contrat

Le défaut de paiement d'une prime avant l'expiration du délai de grâce entraîne la résiliation du contrat dès l'expiration de ce délai.

Le titulaire peut résilier son contrat moyennant avis écrit à la Sun Life. Dans ce cas, le contrat prend fin :

1. à la date indiquée dans l'avis,
2. ou le jour où la Sun Life reçoit l'avis, s'il lui parvient après cette date.

Sur préavis écrit d'au moins 180 jours, la Sun Life peut résilier le contrat :

1. à tout anniversaire du contrat,
2. ou à toute échéance de prime, lorsque le contrat ne couvre pas tous les salariés admissibles.

7. Primes

Calcul de la prime

À la date d'échéance, la prime exigible est égale à la somme des primes mensuelles calculées pour l'ensemble des salariés assurés, d'après les taux recommandés par la Sun Life et établis par le titulaire à la suite d'une entente conclue par celui-ci avec la Sun Life.

La Sun Life peut recommander au titulaire, aux moments opportuns, un rajustement du taux de prime applicable à toute année d'assurance afin de refléter les résultats techniques récents du contrat.

Païement de la prime

Le titulaire doit régler la prime à la Sun Life au plus tard le jour de son échéance.

La Sun Life accorde un délai de grâce de 60 jours pour le paiement de chaque prime. Les primes sont exigibles tant que le contrat est en vigueur.

La Sun Life n'a pas à s'assurer que :

1. les cotisations salariales sont effectivement payées par les salariés,
2. les sommes versées par les salariés servent au règlement des primes.

Rajustements de primes

La modification du contrat entre deux échéances de prime entraîne, s'il y a lieu, le paiement ou le remboursement d'une somme proportionnelle à la période comprise entre la date d'effet de la modification et l'échéance de prime suivante.

Les primes relatives à toute assurance ou augmentation d'assurance qui prend effet avant une échéance de prime pour une autre raison que la modification du contrat ne sont imputées qu'à effet de cette échéance.

Les remboursements de prime consécutifs à toute cessation ou réduction d'assurance qui intervient avant une échéance de prime pour une autre raison que la modification du contrat sont attribués à effet de cette échéance.

8. Demandes de règlement

Déclaration et attestation de sinistre

Le salarié ne peut commencer ou continuer à toucher des prestations relativement à toute invalidité totale que si les conditions ci-après sont remplies :

1. Une déclaration écrite de sinistre, expédiée par la poste ou remise en mains propres, doit parvenir à tout bureau de la Sun Life situé au Canada dans les limites de temps ci-dessous :
 - A. dans les six mois suivant le début de l'invalidité totale,
 - B. au moins 30 jours avant l'expiration du délai de carence,
 - C. et dans les 30 jours suivant la cessation de la garantie;
2. Toute attestation de sinistre doit être présentée à la Sun Life par écrit, aux frais du salarié, dans les 90 jours suivant l'expiration du délai de carence;
3. Le salarié doit également, à ses frais, présenter à la Sun Life par écrit toute attestation de sinistre qu'elle peut exiger aux moments opportuns, notamment des déclarations de médecins traitants, des réponses à des questionnaires, des rapports et des copies des observations cliniques, ainsi que des résultats d'examens effectués par les médecins du salarié.

S'il n'est pas raisonnablement possible de présenter la déclaration ou l'attestation de sinistre dans les délais prescrits et si la déclaration et l'attestation sont présentées dès qu'il est raisonnablement possible de le faire, la demande de règlement n'est pas invalidée et les prestations payables ne sont pas réduites. Toutefois, tous les efforts raisonnables doivent être faits pour présenter la déclaration ou l'attestation de sinistre dans l'année qui suit le délai prescrit.

Actions en justice

Sauf si la loi applicable autorise l'utilisation d'un délai de prescription différent, toute action en justice engagée contre un assureur pour recouvrer les sommes payables au titre du présent contrat est totalement irrecevable, à moins qu'elle n'ait été intentée dans le délai fixé par la loi sur les assurances ou le délai prévu par toute autre loi applicable à une action en justice pour des prestations d'assurance.

Si la loi applicable autorise l'utilisation d'un délai de prescription différent, aucune action en justice ne peut être intentée contre la Sun Life :

1. pour des demandes de règlement n'ayant donné lieu à aucun paiement par la Sun Life, plus d'un an après la fin du délai au cours duquel une preuve de sinistre est requise, conformément aux dispositions du contrat, ou
2. pour des demandes de règlement portant sur des prestations d'invalidité versées par la Sun Life au cours d'une certaine période, plus d'un an après la date du dernier paiement de prestations d'invalidité.

Règlement des prestations

Les prestations payables du vivant du salarié sont versées à ce dernier.

Les prestations restant à payer ou qui sont payables après le décès du salarié sont versées aux ayants droit de ce dernier. Le salarié, ou le représentant du salarié, doit donner à la Sun Life une quittance valable des prestations qui lui sont versées.

Si le salarié n'a pas capacité pour donner une quittance valable des prestations qui lui sont versées, un paiement d'au plus 10 000 \$ peut être effectué :

1. à un parent du salarié, par le sang ou par alliance,
2. à toute personne qui, de l'avis de la Sun Life, semble y avoir droit en toute justice en raison des frais engagés pour l'entretien, les soins ou l'inhumation du salarié, ou qui a des prétentions à la succession du salarié relativement à ces frais.

Ce paiement libère la Sun Life de tous ses engagements en ce qui touche la somme versée.

Examens et évaluations

La Sun Life peut exiger, aux moments opportuns, que le salarié subisse des examens et des évaluations sur le plan médical, psychologique et professionnel ainsi que sur le plan de la réadaptation, conformément aux arrangements qu'elle aura pris, à défaut de quoi elle refuse ou cesse de verser des prestations. Les frais de ces examens et évaluations sont à la charge de la Sun Life.

Les obligations du salarié et les droits de la Sun Life à cet égard sont maintenus tant et aussi longtemps que le salarié demande à recevoir ou à continuer de recevoir des prestations, que les prestations aient déjà été versées ou non et indépendamment de tout cas en litige ou soumis à l'arbitrage.

Attestation d'âge

La Sun Life peut exiger de tout salarié la présentation d'une attestation d'âge, à défaut de quoi le versement des prestations sera interrompu jusqu'à ce que cette condition soit remplie.

En cas d'erreur sur l'âge du salarié, les primes et les prestations sont rectifiées en fonction de son âge exact.

Subrogation

Afin de déterminer si la cause ou les circonstances donnant lieu ou contribuant à toute demande de règlement présentée en vertu du présent contrat donnerait lieu également à une action en justice contre une personne physique ou morale (le «tiers»), la Sun Life peut exiger du salarié une déclaration écrite précisant cette cause ou ces circonstances et elle peut refuser ou cesser de verser des prestations si le salarié ne se conforme pas à cette exigence.

Dans le cas où des prestations ont été versées ou peuvent être payables au salarié en vertu du présent contrat et où le salarié a le droit d'intenter à un tiers une action en vue d'obtenir réparation pour la perte du salaire qui lui aurait normalement été versé durant la totalité ou une partie de la période au cours de laquelle des prestations lui sont versées ou peuvent lui être payables en vertu du présent contrat,

1. toute somme que le salarié obtient du tiers (notamment à titre de dommages-intérêts pour tout préjudice, de dommages-intérêts pour pertes de revenu, d'intérêts et de frais juridiques, qu'elle soit obtenue par le biais d'une entente ou d'un procès), diminuée des frais juridiques engagés par le salarié à cet effet, constitue l'indemnité nette obtenue du tiers;
2. le salarié verse à la Sun Life une somme égale à 75 % de l'indemnité nette obtenue du tiers (jusqu'à concurrence des prestations qu'il a reçues en vertu du présent contrat) et il conserve cette somme en fidéicommiss au profit de la Sun Life jusqu'à ce qu'elle soit réglée à celle-ci;
3. s'il est établi par la suite que des prestations non versées au salarié lui étaient payables, la Sun Life a le droit de déduire du paiement de ces prestations la somme que le salarié aurait été tenu de régler conformément à l'alinéa 2 ci-dessus si celles-ci lui avaient été versées avant l'obtention de l'indemnité du tiers;
4. le salarié doit, sans que la Sun Life ait à en supporter les frais :
 - A. informer promptement la Sun Life du début des procédures judiciaires intentées contre un tiers;
 - B. remettre à la Sun Life les rapports que celle-ci peut raisonnablement exiger aux moments opportuns en ce qui touche la situation des procédures judiciaires ou des négociations en cours avec le tiers;
 - C. remettre à la Sun Life copie des documents reliés à son droit d'intenter une action contre le tiers, qui sont en sa possession ou sous son contrôle et que la Sun Life peut raisonnablement exiger aux moments opportuns;
 - D. informer promptement la Sun Life de la conclusion de toute entente ou décision judiciaire reliée à son droit d'intenter une action contre le tiers.

La Sun Life peut demander au salarié de signer une déclaration par laquelle celui-ci accepte d'être lié par les dispositions de la présente clause. La Sun Life peut retenir les prestations ou en cesser le versement si le salarié refuse de se conformer à toute condition de la présente clause.

9. Garantie Invalidité de longue durée

Indemnité mensuelle

Sous réserve de l'article intitulé Réadaptation, l'indemnité mensuelle est calculée comme suit :

1. 70 % du salaire assuré, à l'expiration du délai de carence, divisé par 12,
2. le résultat étant diminué de tous les autres revenus reçus ou devant être attribués pour le mois en cause.

Tous les montants indiqués dans la section «Autres revenus» représentent les montants bruts, avant déductions.

Lorsque le ministère du Revenu national détermine que l'invalidité totale du salarié est attribuable à une maladie qui a commencé avant le 1^{er} janvier 1974, l'indemnité mensuelle du salarié est égale à 60 % du salaire assuré, à l'expiration du délai de carence, divisé par 12, le résultat étant diminué d'une somme égale à 85 % des autres revenus imposables et à 100 % des autres revenus non imposables. Cependant, lorsque les prestations payables en vertu de la présente garantie s'inscrivent dans le revenu brut du salarié aux fins de la *Loi de l'impôt sur le revenu*, l'indemnité mensuelle du salarié est calculée selon la formule énoncée à la première phrase du présent article.

Autres revenus

Les «autres revenus» s'entendent de ce qui suit :

1. Rémunération ou profit tiré de quelque activité ou entreprise commerciale que le salarié exerce ou exploite effectivement pendant le service des indemnités mensuelles, sous réserve des dispositions énoncées à l'article intitulé Réadaptation.
2. Indemnité pour perte de salaire prévue pour la même invalidité ou toute invalidité ultérieure (sauf dans le cas d'un représentant d'un agent négociateur, comme il est stipulé ci-après) par une autre assurance collective ou par un contrat établi au nom du salarié en sa qualité de membre d'une association.
3. Rente prévue pour le salarié pour la même invalidité ou toute invalidité ultérieure en vertu d'une garantie obligatoire incluse dans son assurance automobile.

4. Prestations prévues pour le salarié pour la même invalidité ou toute invalidité ultérieure par toute législation, y compris notamment les prestations prévues par le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, mais à l'exclusion de ce qui suit :
 - A. prestations d'invalidité de guerre prévues par la *Loi sur les pensions* qui sont payables au salarié à la date d'expiration du délai de carence, compte tenu de toute majoration de celles-ci prévue par cette Loi et liée aux rajustements de l'Indice canadien des prix à la consommation, et compte tenu de toute augmentation prévue par les amendements apportés ultérieurement à cette Loi;
 - B. augmentation des prestations du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec, prévue par ces régimes et liée aux rajustements de l'Indice canadien des prix à la consommation;
 - C. prestations reçues en vertu de tout programme réglementaire d'assurance-emploi, que le salarié est tenu de rembourser sur réception de prestations de la Sun Life.
5. Prestations prévues pour le salarié pour la même invalidité ou toute invalidité ultérieure par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou par toute loi provinciale sur les accidents du travail.
6. Rente immédiate, allocation annuelle ou rente différée prévue pour le salarié relativement à ses services en vertu de la *Loi sur la pension de la fonction publique* ou en vertu de la *Loi sur les régimes de retraite particuliers*, y compris toute cotisation versée pour des services accompagnés d'option, exclusion faite de toute augmentation de ces revenus prévue par ces lois et liée aux variations de l'Indice canadien des prix à la consommation.

Les déductions sont effectuées comme suit : Situation à la cessation d'emploi	Prestations prévues par la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>	Déduction de l'indemnité mensuelle prévue par la garantie Invalidité de longue durée
I. Salarié comptant moins de deux années de service à la cessation de son emploi.	1) Remboursement des cotisations	1) Ces prestations réglées en une somme globale ne sont pas déduites de l'indemnité.
II. Salarié qui demande à prendre sa retraite pour cause d'invalidité en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> et dont la demande est acceptée.	1) Rente immédiate ou 2) Somme globale	1) La prestation mensuelle est immédiatement déduite en totalité de l'indemnité. 2) Une somme équivalant au montant mensuel de la rente immédiate est immédiatement déduite des indemnités mensuelles jusqu'à ce que le total des sommes déduites soit égal à la somme globale.

<p>III. Salarié qui demande à prendre sa retraite pour cause d'invalidité en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> et dont la demande est refusée.</p>	<p>1) Rente différée payable à l'âge de 60 ans ou</p> <p>2) Allocation annuelle à compter de l'âge de 50 ans ou</p> <p>3) Valeur actuarielle du transfert ou</p> <p>4) Remboursement des cotisations</p>	<p>1) Le montant mensuel de la rente est déduit de l'indemnité à compter du 60^e anniversaire de naissance du salarié.</p> <p>2) Le montant mensuel est déduit de l'indemnité dès que l'allocation est payable.</p> <p>3) et 4) Une somme équivalant au montant mensuel de la rente différée est déduite de l'indemnité à compter du 60^e anniversaire de naissance du salarié jusqu'à ce que le total des sommes déduites soit égal à la valeur actuarielle du transfert ou au montant du remboursement des cotisations.</p>
<p>IV. Salarié qui ne demande pas à prendre sa retraite pour cause d'invalidité en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i>.</p>	<p>1) Rente immédiate en raison de l'âge du salarié ou</p> <p>2) Rente différée à l'âge de 60 ans ou</p> <p>3) Allocation annuelle à compter de l'âge de 50 ans ou</p> <p>4) Valeur actuarielle du transfert ou</p> <p>5) Remboursement des cotisations</p>	<p>1) La prestation mensuelle est immédiatement déduite en totalité de l'indemnité.</p> <p>2), 3), 4) et 5) Une somme équivalant au montant mensuel de la rente immédiate est immédiatement déduite des indemnités mensuelles jusqu'à ce que le total des sommes déduites soit égal à la valeur actuarielle du transfert ou au montant du remboursement des cotisations. Si le salarié présente une attestation établissant que sa demande de départ à la retraite pour cause d'invalidité en vertu de la <i>Loi sur la pension de la fonction publique</i> a été refusée, la déduction est effectuée tel qu'il est</p>

		indiqué en III ci-dessus.
--	--	---------------------------

Estimation des autres revenus

La Sun Life se réserve le droit de réduire l'indemnité mensuelle du salarié du montant estimatif des sommes auxquelles aurait droit le salarié :

1. si le salarié présentait une demande de départ à la retraite, pour cause d'invalidité, au titre de la *Loi sur la pension de la fonction publique* et si cette demande était acceptée;
2. si le salarié présentait une demande de prestations au titre de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* ou de toute loi provinciale sur les accidents du travail et si cette demande était acceptée;
3. si le salarié présentait une demande de prestations au titre du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec et si cette demande était acceptée.

Cependant, si la Sun Life reçoit une attestation établissant qu'une demande ainsi présentée par le salarié a été refusée définitivement (après tous les appels possibles), elle cesse d'appliquer la réduction effectuée et rembourse au salarié les sommes déduites à ce sujet. Si la demande est acceptée, mais que les prestations versées diffèrent de celles qui ont été estimées par la Sun Life, l'indemnité mensuelle du salarié est rajustée en conséquence à effet rétroactif.

En outre, le salarié peut différer la réduction correspondant aux prestations du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec s'il accepte par écrit (en signant la formule prévue à cette fin par la Sun Life),

1. de présenter une demande de prestations au titre du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec,
2. de rembourser à la Sun Life toute somme dont les prestations prévues par le présent contrat auraient été normalement diminuées si la demande de prestations du Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec avait été acceptée,
3. de signer une déclaration autorisant le Régime de pensions du Canada ou de rentes du Québec (selon le cas) à verser à la Sun Life la somme des prestations payables pour la période comprise entre la date de présentation de la demande et la date d'acceptation de celle-ci.

Dans le cas où les sommes sont réglées en une ou plusieurs fois au lieu de l'être par versements périodiques, les versements que le salarié aurait normalement reçus sont pris en compte dans le calcul de l'indemnité mensuelle.

Représentant d'un agent négociateur

Lorsqu'un salarié est en congé autorisé pour agir en qualité de représentant d'un agent négociateur et que cet agent bénéficie d'une assurance-invalidité collective couvrant la rémunération supplémentaire qu'il verse au salarié, les prestations qui découlent de cette rémunération supplémentaire en vertu de cette assurance-invalidité ne sont pas déduites des prestations prévues par le présent contrat.

Modification de l'indemnité mensuelle

Sous réserve de l'article Indexation ci-dessous, l'indemnité mensuelle du salarié ne peut être augmentée après l'expiration du délai de carence, à moins que cette augmentation ne résulte d'une augmentation du salaire assuré qui a été autorisée à effet rétroactif d'une date antérieure à la date d'expiration du délai de carence.

Règlement des indemnités mensuelles

Sur réception d'une déclaration et d'une attestation de sinistre établissant :

1. d'une part, que le salarié a été atteint d'invalidité totale en cours de couverture et qu'il suit un programme de traitement raisonnable et courant,
2. d'autre part, que l'invalidité totale s'est poursuivie au-delà du délai de carence,

la Sun Life verse les indemnités mensuelles, tant que l'invalidité totale subsiste, sous réserve des dispositions du présent contrat.

Dans le cas de mois incomplets d'invalidité, le salarié reçoit, pour chaque jour d'invalidité totale, une indemnité représentant le trentième de l'indemnité mensuelle.

Les prestations sont payables mensuellement, à terme échu, à compter de l'expiration du délai de carence (mais non pour la période correspondant à ce délai).

Indexation

Pendant la période d'indemnisation, l'indemnité mensuelle est augmentée chaque année, le 1^{er} janvier, pour tenir compte de toute hausse prévue de la *Loi sur la pension de la fonction publique*. Toutefois, l'augmentation ne peut en aucun cas être supérieure à 3 %.

Délai de carence

Pour les salariés autres que les salariés saisonniers :

Le délai de carence commence dès le premier jour complet d'invalidité totale et se termine le jour où toutes les conditions suivantes sont réunies :

1. il s'est écoulé
 - A. des périodes successives d'invalidité totale attribuables à la même cause et réparties sur une période de 12 mois consécutifs, au cours desquelles le salarié a été incapable d'être effectivement au travail pendant 13 semaines,
 - B. ou une période ininterrompue d'invalidité totale de 13 semaines;

2. le salarié s'est prévalu de tous ses droits à congés de maladie et à d'autres congés autorisés rémunérés (à l'exception des vacances).

Pour les salariés saisonniers :

Le délai de carence commence dès le premier jour complet d'invalidité totale et se termine le jour où toutes les conditions suivantes sont réunies :

1. il s'est écoulé
 - A. des périodes successives d'invalidité totale attribuables à la même cause et réparties sur une période de 12 mois consécutifs, au cours desquelles le salarié a été incapable d'être effectivement au travail pendant 13 semaines,
 - B. ou une période ininterrompue d'invalidité totale de 13 semaines,
2. le salarié s'est prévalu de tous ses droits à congés de maladie et à d'autres congés autorisés rémunérés (à l'exception des vacances),
3. le salarié a fini de toucher la rémunération différée à laquelle lui donnait droit sa période de travail saisonnier et qui est déterminée équitablement, pour tous les salariés d'une même catégorie, par l'employeur ou l'employeur participant.

Période maximale d'indemnisation

Le versement des indemnités prend fin ainsi qu'il suit :

1. au 65^e anniversaire de naissance du salarié, s'il demeure atteint d'invalidité totale jusqu'à cette date,
2. le jour où cesse l'invalidité totale du salarié ou le dernier jour du mois au cours duquel le salarié décède, si la cessation de l'invalidité ou le décès survient avant le 65^e anniversaire du salarié.

Périodes successives d'invalidité totale

Tant que le présent contrat est en vigueur, il n'est pas appliqué de nouveau délai de carence lorsque le salarié, entre deux périodes successives d'invalidité totale, est effectivement au travail pendant :

1. moins de un mois, si les deux invalidités sont attribuables à des causes tout à fait indépendantes,
2. moins de six mois consécutifs, si la deuxième invalidité est attribuable à une autre maladie découlant de la même cause,
3. moins de douze mois consécutifs, si les deux invalidités sont attribuables à la même maladie.

Le salarié à qui s'appliquent les dispositions du présent article, n'a droit à des prestations que lorsque ses droits à congés de maladie nouvellement acquis sont épuisés.

Lorsque le présent article s'applique :

1. les indemnités mensuelles de la deuxième période d'invalidité sont égales à celle qui a été versée le dernier mois de la période initiale d'invalidité totale, sous réserve des dispositions ci-après,
2. le délai de carence initial et la première période d'indemnisation sont réputés s'appliquer à la deuxième invalidité du salarié pour établir si celui-ci est atteint d'invalidité totale et aux fins de l'application du sous-alinéa n° 2 de l'article de la présente garantie intitulé Obligation particulière du salarié.

Dans le cas où, entre les deux périodes successives d'invalidité totale :

1. le salarié est effectivement au travail pendant une période d'au moins 13 semaines,
2. et où les primes de son assurance reflètent une augmentation de son salaire assuré,

l'indemnité mensuelle est majorée pour tenir compte de l'augmentation du salaire assuré, lorsque la somme des indemnités mensuelles versées sur une période égale au délai de carence, qui a été supprimé, est inférieure à la valeur cumulée de la majoration des indemnités mensuelles résultant de l'augmentation du salaire assuré.

Exonération des primes

La Sun Life accorde une exonération des primes de la présente garantie payables relativement au salarié (a) durant toute période au cours de laquelle il touche des indemnités mensuelles (b) ou lorsqu'il a été en congé de maladie non rémunéré pendant un délai de carence qui est accompli subséquemment.

Droits après résiliation du contrat

Le salarié déjà atteint d'invalidité totale au moment de la résiliation du présent contrat a droit aux prestations prévues tant que son invalidité totale subsiste, comme si le contrat n'avait pas pris fin, sous réserve des autres conditions du contrat.

Restrictions

Aucun paiement n'est effectué :

1. pour une invalidité totale attribuable directement ou indirectement à une maladie dont le salarié avait déjà souffert avant la prise d'effet de son assurance, ou dont il était atteint à cette date, excepté dans les cas suivants :
 - A. le salarié est couvert par la présente garantie depuis une période continue d'au moins 13 semaines, période au cours de laquelle :
 - a) il n'a pas reçu de traitement ou de soins médicaux, de médicaments sur ordonnance ou de services de diagnostic d'un médecin ou d'un auxiliaire qualifié agissant sous la direction d'un médecin,

- b) il est demeuré effectivement au travail (un nombre total de deux jours d'absence ou moins au cours de cette période de couverture n'étant pas pris en compte pour les besoins de la présente clause);

- B. l'invalidité totale commence plus de 12 mois après la prise d'effet de l'assurance du salarié au titre du présent contrat.

Cette restriction ne s'applique pas au salarié qui, après avoir été licencié, reprend son service, dans l'année de son licenciement, dans le cadre de la Politique concernant le Réaménagement des effectifs ou d'une politique semblable de tout employeur participant et qui, au moment où commence son invalidité totale, est couvert par le présent contrat depuis plus de 12 mois, compte tenu de toute période pendant laquelle il était couvert avant son licenciement.

Dans le cas du salarié représenté qui a renoncé à toutes les garanties d'assurance vie et maladie auxquelles il avait droit aux termes des Directives relatives au Régime d'assurance des cadres de gestion de la fonction publique, toute période durant laquelle il est demeuré couvert sans interruption par le contrat collectif d'assurance-invalidité de longue durée prévu par ces Directives avant d'être admis au présent contrat est prise en compte dans le calcul des périodes minimales de 13 semaines et de 12 mois indiquées ci-dessus.

Le salarié dont l'assurance a pris fin par suite de la cessation de son emploi et qui est réadmis à l'assurance prévue par le présent contrat conformément aux dispositions de la section Prise d'effet de l'assurance, est assujéti à la présente restriction comme s'il était admis à l'assurance pour la première fois à la date de prise d'effet la plus récente.

Toute période au cours de laquelle un salarié, qui est entré au service de la fonction publique par suite d'une entente fédérale sur le développement du marché du travail, était couvert sans interruption par un contrat d'assurance invalidité de longue durée provincial ou territorial, avant la prise d'effet de sa couverture au titre du présent contrat, est prise en compte dans le calcul des périodes minimales de 13 semaines et de 12 mois indiquées ci-dessus.

- 2. pour une invalidité totale attribuable à la consommation de drogues ou d'alcool, excepté dans les cas suivants :
 - A. participation du salarié, à la satisfaction de la Sun Life, à un programme de traitement raisonnable et courant ou à un programme de traitement lié à la consommation de drogues ou d'alcool recommandé ou agréé par la Sun Life, étant précisé que l'adhésion au programme doit se faire dans les 13 semaines qui suivent le début de l'invalidité totale;
 - B. existence d'une maladie organique qui provoquerait l'invalidité totale même si cette consommation cessait.

Exclusions

Sont exclues de la garantie les invalidités totales attribuables à l'une ou l'autre des causes ci-dessous :

- 1. participation à une émeute, à un mouvement populaire ou à une insurrection;

2. tentative de suicide ou blessure intentionnellement provoquée par le salarié, qu'il soit sain d'esprit ou non;
3. perpétration ou tentative de perpétration d'un acte criminel par le salarié;
4. acte d'hostilité de forces armées.

À moins qu'il ne soit en service actif (y compris en formation) dans les forces armées d'un pays, l'exclusion n° 4 ne s'applique pas au salarié pendant qu'il est en mission à l'extérieur du Canada ou en voyage, comme il est déterminé par l'employeur ou un employeur participant. Le versement de prestations pour une invalidité totale attribuable à un incident survenu à l'extérieur du Canada, est assujéti au droit du salarié de recevoir des indemnités en vertu de la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État*, R.S.O. 1985, chapitre G-5.

Réadaptation

Programme de réadaptation

«Programme de réadaptation» s'entend d'un programme qui consiste :

1. soit en une activité rétribuée ou lucrative qu'exerce, à temps partiel ou à temps plein, le salarié empêché par la maladie d'accomplir effectivement les tâches de sa profession habituelle,
2. soit en un cours de formation professionnelle ou un travail non rémunéré, ayant pour objet de permettre au salarié de reprendre sa profession habituelle ou de se préparer à exercer une profession appropriée.

Le programme de réadaptation doit être, au préalable, agréé par écrit par la Sun Life.

Effet sur le calcul des prestations

La rémunération ou le profit tiré d'un programme de réadaptation ne s'inscrit pas dans les autres revenus. Cependant, l'indemnité mensuelle du salarié participant à un programme de réadaptation est réduite de manière à ce que, au cours de tout mois en cause, le total de l'indemnité mensuelle, de la rémunération ou du profit tiré du programme de réadaptation et des autres revenus du salarié n'excède pas la rémunération mensuelle habituellement versée aux personnes exerçant la même profession ou occupant le même poste que le salarié à l'expiration du délai de carence.

La participation du salarié au programme de réadaptation est réputée prendre fin immédiatement dans l'un ou l'autre des cas suivants :

1. expiration d'une période de 24 mois après la fin du délai de carence,
2. expiration de la période maximale d'indemnisation,
3. envoi par la Sun Life d'un avis indiquant qu'elle retire son agrément au programme de réadaptation.

Prestations d'appoint

Le salarié atteint d'invalidité totale qui se livre à une activité rétribuée ou lucrative après avoir participé à un programme de réadaptation reçoit, pendant les 18 mois qui suivent la fin de sa participation à ce programme ou de la période maximale d'indemnisation si celle-ci se termine antérieurement, des prestations mensuelles (au lieu et non en sus de l'indemnité mensuelle) égales à 30 % de son salaire assuré à l'expiration du délai de carence («prestations d'appoint»). Cependant, les prestations d'appoint mensuelles sont réduites de manière à ce que, au cours de tout mois en cause, le total des prestations d'appoint, de la rémunération reliée à cette activité et des autres revenus du salarié n'excède pas le salaire assuré mensuel que touchait le salarié à l'expiration du délai de carence.

Frais liés au programme de réadaptation

À condition qu'elle y consente par écrit au préalable, la Sun Life acquitte les frais engagés par le salarié relativement au programme de réadaptation, à l'exception de ceux qui sont normalement reliés au travail. L'obligation de la Sun Life se limite, à toute époque, au versement d'une somme égale à trois fois l'indemnité mensuelle applicable au début du programme de réadaptation. Ces frais cessent d'être acquittés dès l'envoi par la Sun Life d'un avis écrit indiquant qu'elle retire son agrément au programme de réadaptation ou cesse de payer ces frais. Ces paiements sont également assujettis aux dispositions contenues dans l'article intitulé Subrogation du présent contrat.

Effet sur le délai de carence

Le fait d'entreprendre le programme de réadaptation pendant le délai de carence n'entraîne pas l'interruption de ce délai.

Obligation particulière du salarié

Pendant toute période d'invalidité totale, le salarié doit faire des efforts raisonnables :

1. pour favoriser son rétablissement, en participant notamment à un programme de traitement raisonnable et courant ou à un programme de réadaptation, ou en acceptant toute offre raisonnable qui lui est faite par l'employeur ou par tout employeur participant de modifier ses tâches;
2. pour acquérir la formation nécessaire en vue d'exercer une profession appropriée, lorsqu'il semble évident qu'il ne pourra reprendre sa profession habituelle dans les 24 premiers mois au cours desquels des prestations seront versées ou pourront être payables en vertu du présent contrat;
3. pour reprendre sa profession habituelle dans les 24 premiers mois au cours desquels des prestations sont versées ou peuvent être payables en vertu du présent contrat ou pour pouvoir exercer une profession appropriée après l'expiration de cette période de 24 mois;
4. pour obtenir d'autres revenus.

La Sun Life peut refuser ou suspendre le versement des prestations lorsque le salarié ne se conforme pas aux dispositions de la présente clause.

Cessions

Les prestations prévues par le présent contrat sont incessibles et elles ne peuvent être données en garantie.

10. Conditions générales

Genre

Les mots «il», «ils», «salarié», «salariés» doivent être interprétés comme s'appliquant aux hommes et aux femmes.

Définitions

Les définitions des principaux termes utilisés dans le présent contrat se trouvent dans la section intitulée Définitions du présent contrat ou dans les clauses appropriées.

Dossiers

Le titulaire est tenu de fournir à la Sun Life tous les renseignements nécessaires au calcul des primes et de s'assurer que les termes du contrat sont respectés. La Sun Life peut en outre examiner les dossiers pertinents de l'employeur ou de tout employeur participant.

Erreurs administratives ou matérielles

La personne qui, par suite d'une erreur administrative ou matérielle commise par l'employeur ou un employeur participant ou par la Sun Life, est classée dans une catégorie ne correspondant pas à sa situation, est reclassée dans la catégorie appropriée.

Modifications

Moyennant consentement du titulaire et de la Sun Life, les conditions du présent contrat et les garanties qu'il comporte peuvent être modifiées. Toute section ainsi modifiée sera indiquée par un trait dans la marge droite du texte, jusqu'à ce que le contrat soit rédigé de nouveau.

Réception et transmission de renseignements

La Sun Life se conformera à toutes les lois fédérales et provinciales pertinentes se rapportant à la protection des renseignements personnels. Toute personne qui demande des prestations en vertu du présent contrat doit fournir à la Sun Life les renseignements et les autorisations qui sont nécessaires aux activités de tarification et de gestion, et au paiement des prestations.