

4 EXCEPTIONS ET SITUATIONS PARTICULIÈRES

- a) L'employé est exempté de la participation au régime lorsque - et ce, seulement à la date d'instauration du régime - il est déjà protégé en tant que conjoint (c'est-à-dire lorsqu'il est protégé par son conjoint en vertu du régime d'un autre employeur).
- b) Si, par la suite, la protection assurée au conjoint cesse d'être offerte (p. ex. le conjoint cesse d'être employé), l'employé peut adhérer au régime s'il le fait immédiatement et fournit la preuve de sa situation. S'il ne le fait pas immédiatement, il ne sera pas autorisé à adhérer plus tard au régime.
- c) Si, au moment de l'instauration du régime, l'employé demeure dans une province qui offre des soins dentaires à tous les enfants (sous la seule réserve de l'âge) et si l'employé décide de ne pas y faire adhérer son ou ses enfants, il pourra le faire ultérieurement si la famille déménage dans une province où ces soins dentaires ne sont pas offerts, à condition de les faire adhérer immédiatement au régime. Cette disposition ne s'appliquera qu'une seule fois. Les déménagements ultérieurs entre les provinces n'auront aucune incidence et ne donneront pas lieu à de nouvelles options.
- d) Si l'employé est célibataire (et donc, obligatoirement inscrit comme tel) au moment de la mise en oeuvre du régime et que, par la suite, il épouse une personne qui bénéficie d'un régime de soins dentaires chez un autre employeur, il ne pourra pas se retirer du régime. L'exemption relative à la personne assurée en tant que conjoint ne s'applique qu'au moment de la mise en oeuvre du régime.
- e) Si le mari et sa femme sont tous deux des fonctionnaires admissibles, l'un peut adhérer au régime en tant que personne à charge de l'autre, ou ils peuvent y adhérer tous les deux en tant qu'employés, selon leur préférence. Cependant, les deux doivent être assurés.

5. DÉLAIS POUR PRENDRE LES DÉCISIONS

Des délais justes et raisonnables seront établis pour tous les cas où l'employé doit prendre une décision au sujet de l'assurance, compte tenu de l'importance et de l'irrévocabilité générale de ces décisions.

6. CONGÉS NON PAYÉS

Les employés auront la possibilité de continuer à être assurés pendant les périodes de congés non payés, les primes devant être payées à l'avance (p. ex. tous les trimestres). Comme dans le cas des autres régimes d'assurance, l'employeur continuera à payer les cotisations dans le cas de certains types de congés, tels que les congés de maladie ou de maternité non payés.

Il convient de souligner que, au fur et à mesure de l'avancement de l'élaboration administrative d'un régime d'une si grande envergure et si complexe, les parties pourront juger utile de modifier les règles convenues. Toute modification de cette nature se fera d'un commun accord de la part des parties, à condition que ne soit pas modifiée la nature fondamentale de l'entente initiale.