



Canada 2026

Aperçu des avantages

Chez Travelers, nous nous engageons à aider nos employés à être en bonne santé et productifs dans tous les aspects de leur vie. Nous proposons des options de couverture complètes, modulables et qui répondent aux besoins des employés et de leurs familles. Cette brochure résume les régimes offerts aux employés de Travelers situés au Canada.



Admissibilité et couverture

Tous les employés permanents à temps plein ou à temps partiel qui travaillent au moins 18,75 heures par semaine peuvent adhérer au régime d'avantages sociaux de Travelers. Vos avantages sociaux entrent en vigueur dès le premier jour de travail.

Médical

Trois régimes d'assurance maladie sont offerts par l'entremise de la Sun Life.

L'option « **Catastrophes** » offre une protection minimale.

- Franchise de 1 000 \$ et maximum remboursable de 3 000 \$ par personne.
- Médicaments couverts à 80 % après franchise.
- Couverture à l'étranger maximale – 5 millions de dollars de prestations à vie.

L'option « **Complète** » offre une protection adaptée aux besoins courants, tels que :

- Examen de la vue tous les deux ans.
- Couverture hospitalière à 80 % pour une chambre semi-privée.
- Médicaments assurables couverts à 80 %.
- Frais maximums à la charge de l'assuré pour les médicaments sur ordonnance de 1 000 \$ par personne.
- Couverture paramédicale à 80 %.
- Couverture à l'étranger maximale – 5 millions de dollars de prestations à vie.

L'option « **Bonifiée** » offre une protection supplémentaire pour ceux qui souhaitent avoir une protection additionnelle ou en ont besoin.

- Couverture hospitalière à 90 % pour une chambre privée.

- Médicaments assurables couverts à 90 %.
- Frais maximums à la charge de l'assuré pour les médicaments sur ordonnance de 750 \$ par personne.
- Couverture paramédicale à 90 %.
- Couverture à l'étranger maximale – 5 millions de dollars de prestations à vie.

Dentaire

Deux régimes de soins dentaires sont offerts par l'entremise de la Sun Life.

L'option « **Complète** » offre une protection adaptée aux besoins courants.

- Coassurance de 100 % pour les services de base et préventifs.
- Ne comprend pas les services majeurs ni l'orthodontie.

L'option « **Bonifiée** » fournit une protection supplémentaire pour ceux qui veulent ou ont besoin de traitements importants ou d'orthodontie.

- La coassurance est de 100 % pour les services de base et de 50 % pour les services majeurs (p. ex. orthodontie, dentiers).

Maladie grave

Vous pouvez souscrire une assurance facultative contre les maladies graves pour l'employé ou le ou la conjoint(e). La couverture est offerte par multiples de 10 000 \$, allant de 20 000 \$ à un maximum de 200 000 \$.

Congés payés

- Les congés payés peuvent être utilisés pour les vacances, les maladies, pour s'occuper de membres de la famille malades ou blessés, pour célébrer des jours fériés qui ne sont pas considérés

comme tels par l'entreprise, pour assister aux activités scolaires des enfants ou pour d'autres raisons personnelles.

- Nombre de congés payés pour les employés à temps plein* :

Années de service	Congés payés annuels en heures	Congés payés annuels en jours
0 à 1**	150	20
1 à 4	150	20
5 à 9	172,5	23
10 à 14	195	26
15 à 24	210	28
25 ou plus	225	30

* Les congés payés sont calculés au prorata pour les employés réguliers qui travaillent à temps partiel.

** Au cours de la première année de service, les congés payés sont attribués à partir de la date d'embauche au taux d'un douzième (1/12) multiplié par 150 heures, soit 12,5 heures pour chaque mois d'emploi actif. Par exemple, si un employé est embauché en octobre, ses congés payés seront calculés sur trois mois.

- Au moment de l'inscription annuelle aux avantages sociaux, notre programme Flex36 vous permet d'acheter des jours supplémentaires afin d'atteindre un maximum de 36 jours de congés payés par an.
- Les congés payés non utilisés peuvent être convertis en espèces.
- Jusqu'à cinq jours de congés payés accordés (et non achetés) peuvent être reportés sur l'année civile suivante.
- Pendant la période d'inscription annuelle aux avantages sociaux, notre programme de congé prolongé vous offre la possibilité de demander quatre semaines consécutives de congé sans solde au cours de l'année. Vous pouvez choisir de faire calculer vos revenus au prorata afin de bénéficier d'un revenu pendant votre absence.

Assurance vie

Assurance vie de base et assurance pour accident pendant un déplacement professionnel

Vous êtes automatiquement inscrit(e) au régime d'assurance vie de base et au régime d'assurance pour accident pendant un déplacement professionnel.

- L'assurance vie de base verse des prestations aux bénéficiaires désignés en cas de décès.
- La couverture de l'assurance vie de base équivaut à une fois le salaire annuel, arrondi à la tranche de 1 000 \$ supérieure.
- L'assurance accident pendant un déplacement professionnel verse une prestation de 100 000 \$ si le décès résulte d'un accident survenu lors d'un déplacement professionnel approuvé par l'entreprise.

Assurance vie facultative pour les employés

- Couverture par multiples de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 800 000 \$.

Assurance vie facultative pour le conjoint

- Couverture par multiples de 10 000 \$ jusqu'à un maximum de 800 000 \$.

Assurance vie facultative pour enfant

- Couverture de 10 000 \$, 20 000 \$ ou 30 000 \$.

Assurance facultative en cas de décès ou de mutilation par accident

- Couverture pour l'employé(e) allant jusqu'à 500 000 \$ en tranches de 10 000 \$, ou jusqu'à 10 fois son salaire, selon le montant le plus élevé, jusqu'à un maximum de 1 million de dollars.

Programme d'épargne

Le programme d'épargne de Travelers consiste en un régime enregistré d'épargne-retraite collectif (REER), un régime de participation différée aux bénéfices (RPDB), un régime d'épargne non enregistré (RENE) et un compte d'épargne libre d'impôt (CELI).

- Admissibilité immédiate à compter de la date d'embauche.
- Cotisation de base de l'employeur correspondant à 3 % du total de ses gains admissibles au RPDB.
- Si vous choisissez de cotiser au REER, Travelers versera une cotisation de contrepartie d'un maximum de 5 % de votre salaire de base dans le RPDB.
- Vous pouvez cotiser de 1 % à 15 % de vos gains admissibles au REER, à l'abri de l'impôt, jusqu'à concurrence du maximum autorisé en vertu des limites prévues par la *Loi de l'impôt sur le revenu* en vigueur.
- Vous pouvez verser de 1 % à 50 % de vos gains dans le CELI. (Travelers ne versera pas de cotisation de contrepartie dans le CELI.)
- Les cotisations de l'employeur et de l'employé qui dépassent les limites exonérées d'impôt prévues par la *Loi de l'impôt sur le revenu* sont versées au RENE.
- Les cotisations de l'employeur sont versées sur une base annuelle et sont déposées sur votre ou vos comptes au cours du premier trimestre de l'année suivante, à condition que vous ayez été un(e) employé(e) en activité au 31 décembre de l'année à laquelle les cotisations se rapportent.
- Vous avez le choix entre plusieurs fonds d'investissement et vous décidez comment investir vos cotisations.
- Les cotisations de l'entreprise sont attribuées après deux ans de service.

Invalidité

Invalidité de courte durée

Les avantages sociaux offerts par l'entreprise prévoient un congé pour invalidité d'une durée maximale de 25 semaines.

- Quatre premières semaines* = 100 % du salaire de base.
- 11 prochaines semaines = 80 % du salaire de base.
- 10 prochaines semaines = 65 % du salaire de base.

* Au cours d'une année civile. Toutes les absences supplémentaires sont rémunérées à hauteur de 80 % du salaire de base pendant 15 semaines, puis à hauteur de 65 % pendant les 10 semaines restantes.

Invalidité de longue durée

Deux régimes d'assurance invalidité de longue durée sont proposés.

- Le régime « Complet » offre un remplacement du revenu net de 65 %*, jusqu'à concurrence de 17 500 \$ par mois.
- Le régime « Bonifié » offre un remplacement du revenu net de 80 %*, jusqu'à concurrence de 17 500 \$ par mois.

* Le montant réel de votre revenu net de remplacement peut varier légèrement en fonction de vos revenus précis et de vos taux d'imposition marginaux.

Comptes de dépenses

Il existe deux comptes de dépenses : le compte gestion-santé (CGS) et le compte de dépenses personnelles (CDP).

Travelers verse une cotisation mensuelle dans le compte de votre choix, selon votre salaire et en fonction du tableau qui suit. Vous pouvez également verser tous les crédits flexibles restants au CGS ou au CDP après avoir choisi votre régime de soins médicaux et de soins dentaires.

	Taux de salaire de base*	Contribution annuelle de l'entreprise
Niveau 1	De 0 \$ à 49 999 \$	1 150 \$
Niveau 2	De 50 000 \$ à 99 999 \$	900 \$
Niveau 3	De 100 000 \$ à 199 999 \$	450 \$
Niveau 4	200 000 \$ et plus	0 \$

* La cotisation de l'entreprise pour les employés à temps partiel sera calculée sur la base du salaire équivalent à temps plein.

Vous pouvez utiliser votre CGS pour payer les frais médicaux admissibles en vertu de la *Loi de l'impôt sur le revenu* qui ne sont pas remboursés par votre régime de soins médicaux ou dentaires, le régime d'un conjoint ou un régime gouvernemental.

Vous pouvez utiliser votre CDP pour payer des frais liés à votre bien-être, comme l'achat d'équipement de mise en forme durable, l'abonnement à un gym ou les frais d'inscription à des sports.

Prestations liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée

Prestations liées à la constitution d'une famille

Comprend un complément au congé de maternité, ainsi que les frais liés aux services de fertilité et à la maternité de substitution.

Aide à l'adoption

Travelers offre un remboursement aux employés jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par enfant adopté pour les frais d'adoption admissibles. Les employés peuvent bénéficier d'une aide à l'adoption après avoir travaillé chez Travelers pendant un an.

Programme d'aide à l'éducation

Travelers vous remboursera les frais de scolarité et les manuels scolaires admissibles pour les cours liés à votre emploi actuel ou futur, jusqu'à concurrence de 5 250 \$ par année civile. Pour être admissibles, les cours doivent être approuvés conformément aux instructions décrites dans la Politique d'aide à l'éducation (pour le Canada). De plus, vous pourriez avoir droit à des primes en espèces lorsque vous obtenez un titre professionnel clé dans votre secteur d'activité.

Programme de bien-être

Programme d'aide aux employés

Soutien psychologique gratuit pour les employés et les personnes à leur charge, comprenant huit séances de consultation, huit séances d'accompagnement et des ressources pour les aider à composer avec les défis quotidiens.

Rabais d'adhésion à un club de conditionnement physique

Travelers offre un programme de rabais sur les services de centres de conditionnement physique donnant accès à des clubs dans tout le pays.

Programmes de santé et de bien-être

Une vaste gamme de programmes interactifs est disponible pour soutenir la santé physique, financière et émotionnelle des employés et de leur famille.

Soutien aux aidants

Soutien personnalisé pour aider les employés dans les tâches logistiques et administratives liées à la prestation de soins.



travelers.com

Les renseignements contenus dans cet aperçu constituent un résumé seulement et ne visent pas à décrire de manière exhaustive les programmes d'avantages sociaux offerts aux employés de Travelers. Dans la mesure où des renseignements manqueraient dans le présent aperçu ou qu'il existerait une incohérence entre les renseignements qu'il contient et les documents officiels du régime ainsi que les sommaires des régimes d'avantages sociaux, les documents du régime et les sommaires des régimes d'avantages sociaux prévalent.

© 2026 The Travelers Indemnity Company. Tous droits réservés. La marque Travelers et le logo de Travelers représentant un parapluie sont des marques de commerce déposées de la société The Travelers Indemnity Company aux États-Unis et dans d'autres pays. 59426-CA Rév. 1-26

Pour de plus amples renseignements sur les avantages sociaux offerts par Travelers,
communiquez avec l'Unité des services aux employés (USE) à l'adresse **4-ESU@travelers.com**
ou au **1 800 441-4378**.

Les renseignements contenus dans la présente brochure décrivent les avantages sociaux en vigueur le
1er janvier 2026.