

**LE SOCLE UNIVERSEL DE
PROTECTION SOCIALE
VINCI
LIGNES DIRECTRICES**



Ensemble, dans les moments qui comptent

Parce que nos équipes sont notre plus grande richesse, nous souhaitons les protéger et les soutenir dans certains événements majeurs de la vie, quels que soient leur secteur d'activité ou leur catégorie professionnelle

C'est pourquoi le socle universel de protection sociale VINCI est offert à tous nos employés non syndiqués du Canada de l'Est dès janvier 2025.

LE SOCLE UNIVERSEL
DE PROTECTION SOCIALE VINCI
EN UN COUP D'ŒIL

Avec le socle universel de protection sociale VINCI, nous accompagnons tous nos collaborateurs dans des moments qui comptent.



L'arrivée
d'un enfant

14 semaines

de congé maternité ou d'adoption,
**rémunérées à 100 % du salaire
de base brut.**



Un accident
de la vie

12 mois

de salaire de base brut
versés sous forme d'un capital
(ou équivalent),
en cas de décès ou d'invalidité
permanente totale, toutes
causes.



À partir du du 1er
janvier 2025.



Pour l'ensemble des
collaborateurs non
syndiqués du Canada de
l'Est, quels que soient leur
secteur d'activité ou leur
catégorie professionnelle.



Pris en charge par
l'entreprise en
complément des
programmes
gouvernementaux
applicables : pas de
baisse de revenus pour
les collaborateurs.

3 jours

de congé second parent
(naissance ou adoption),
**rémunérés à 100 % du salaire
de base brut.**

LE SOCLE UNIVERSEL DE PROTECTION SOCIALE VINCI PARENTALITÉ

- Maternité/Adoption
- Second parent (naissance ou adoption)



L'arrivée d'un enfant

14

semaines de congé maternité ou d'adoption, rémunérées à 100 % du salaire de base brut.

3

jours de congé second parent, rémunérés à 100 % du salaire de base brut
lors d'une naissance ou d'une adoption.

L'objectif

Assurer à nos collaborateurs un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle dans ce moment particulier que représente l'arrivée d'un enfant.

Le principe

La garantie apportée par l'entreprise couvre le différentiel entre les programmes gouvernementaux et le salaire de base brut avant le départ en congé.

CONGÉ MATERNITÉ OU D'ADOPTION



Durée minimum de
14 semaines consécutives.



Maintien de 100 % du
salaire de base brut
pendant cette période.



Garantie effective à
partir d'un an
d'ancienneté

Ce congé est accordé :

- Aux collaboratrices enceintes, avant et après la naissance.
- Aux collaborateurs désignés comme premier parent du foyer responsable de l'accueil d'un enfant adopté de moins de 4 ans. Le congé est accordé aux partenaires de même sexe si la législation locale le permet.

Pour une adoption :

- L'adoption doit être validée par un acte administratif.
- Le congé doit être pris dans les 3 mois suivant l'arrivée de l'enfant.

Un seul congé maternité ou d'adoption est admis par an et par collaborateur.

CONGÉ SECOND PARENT (NAISSANCE OU ADOPTION)



Durée minimum de
3 jours ouvrés.



Maintien de 100 % du
salaire de base brut
pendant cette période.



Garantie effective à
partir d'un an
d'ancienneté

Ce congé est accordé :

Aux collaborateurs désignés second parent suite à l'arrivée d'un enfant dans le cadre d'une naissance ou d'une adoption. Ce second parent peut être le partenaire marié ou non marié qui partage le foyer. Si une définition légale du partenaire existe dans le pays, elle s'applique. Si la législation locale le permet, le congé est accordé aux partenaires de même sexe.

Le congé doit être pris dans les 6 mois consécutifs à l'arrivée de l'enfant, qu'il s'agisse d'une naissance ou d'une adoption.

Un seul congé second parent est admis par an et par collaborateur.

LE SOCLE UNIVERSEL DE
PROTECTION SOCIALE VINCI
PRÉVOYANCE

- Décès
- Invalidité permanente totale



Un accident de la vie

12

mois de salaire de base brut versés sous forme d'un capital (ou équivalent) en cas de décès ou d'invalidité permanente totale, toutes causes.

L'objectif

Garantir une protection minimum à nos collaborateurs et à leur famille en cas d'un événement grave dans la sphère professionnelle comme dans la sphère privée.

Le principe

Le capital est versé en plus de la couverture étatique existante mais inclut toute autre couverture supplémentaire en place.

LA GARANTIE DÉCÈS



Dans le cas d'un décès d'un collaborateur activement à l'emploi quelle qu'en soit la cause : **accidentelle ou non, dans la sphère privée ou professionnelle.**



Versement d'un capital de **12 mois de salaire de base brut.** Il s'agit du salaire contractuel de base (hors heures supplémentaires, primes, etc.) avant déduction des cotisations sociales et versement des prestations sociales.



Garantie effective dès le premier jour d'embauche.

Les exclusions usuelles des contrats d'assurance sont acceptables si elles ne peuvent pas être rachetées : catastrophes naturelles, sports de compétition, suicide, terrorisme, guerre, etc.

La somme peut être versée de manière fractionnée ou sous forme de rente, au regard des pratiques locales et des dispositifs déjà mis en place.

Les entreprises, si elles le souhaitent, peuvent prévoir une majoration de ce capital en cas de décès consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

LA GARANTIE INVALIDITÉ PERMANENTE TOTALE



Dans le cas d'une invalidité totale permanente d'un collaborateur activement à l'emploi quelle qu'en soit la cause : **accidentelle ou non, dans la sphère privée ou professionnelle.**



Versement d'un capital de **12 mois de salaire de base brut.** Il s'agit du salaire contractuel de base (hors heures supplémentaires, primes, etc.) avant déduction des cotisations sociales et versement des prestations sociales.



Garantie effective dès le premier jour d'embauche.

L'invalidité permanente totale est définie comme une invalidité réduisant totalement la capacité à exercer une activité professionnelle. Elle est constatée médicalement / reconnue par l'autorité compétente.

Les exclusions usuelles des contrats d'assurance sont acceptables si elles ne peuvent pas être rachetées : catastrophes naturelles, sports de compétition, suicide, terrorisme, guerre, etc.

La somme peut être versée de manière fractionnée ou sous forme de rente, au regard des pratiques locales et des dispositifs déjà mis en place.

Les entreprises, si elles le souhaitent, peuvent prévoir une majoration de ce capital en cas d'invalidité permanente totale consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle.

ENSEMBLE, DANS LES MOMENTS QUI COMPTENT

Pour davantage d'informations sur
le socle universel de
protection sociale VINCI,
contactez :

Valérie MARTIN
Conseillère avantages employés
valerie.martin@euroviaqc.ca