

Kimberly-Clark Inc.

Régime de garanties collectives Coup d'œil sur les garanties

Année de référence : 1^{er} janvier au 31 décembre

| FRAIS MÉDICAUX | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
|--|--|
| Franchise | Aucune |
| Remboursement des frais de médicaments Médicaments pour lesquels une ordonnance du médecin est requise aux termes de la loi, sauf les auxiliaires antitabagiques | Remboursement à 90 %. Les auxiliaires antitabagiques sont assujettis à un maximum à vie de 600 \$. Les médicaments liés à la fertilité sont couverts jusqu'à un maximum à vie de 4 000 \$. Les services de fertilité (sauf les médicaments) sont couverts jusqu'à un maximum à vie de 3 000 \$. |
| Frais d'exécution d'ordonnance | Frais plafonnés à 9 \$ |
| Frais d'hospitalisation dans votre province | Remboursement des frais d'une chambre à deux lits, maximum de 175 \$ par jour |
| Services et articles médicaux Frais admissibles : béquilles, cannes, plâtres, location de lits d'hôpital, fauteuils roulants, services d'ambulance, etc. | Remboursement à 100 % |
| Soins d'infirmières exerçant à titre privé | 25 000 \$ par période de 3 années |
| Spécialistes paramédicaux autorisés | 500 \$ par spécialiste par année de référence (maximum de 1 000 \$ pour les psychologues ou les travailleurs sociaux) Aucun maximum par visite ni plafond annuel |
| Santé mentale – Psychologues/travailleurs sociaux | Maximum global de 1 000 \$ par année de référence |
| Ophtalmologistes/optométristes autorisés | Examen de la vue : 90 \$ tous les 24 mois |
| Frais d'optique | Lunettes et/ou montures et lentilles cornéennes : 300 \$ par période de 24 mois (18 ans et plus) et par période de 12 mois (moins de 18 ans) |
| Appareils de correction auditive | 500 \$ par période de 5 années |
| Chaussures orthopédiques Chaussures orthopédiques faites sur mesure ou modifications apportées à une chaussure | Remboursement à 90 %. Maximum de 500 \$ par année de référence |
| Orthèses | 460 \$ par période de 2 ans, ou par année pour les enfants de moins de 18 ans |
| Interventions pour l'affirmation du genre | Nous couvrons 100 % des frais pour les interventions liées à la transition de genre. Maximum de 10 000 \$ par personne par année de référence et maximum à vie de 40 000 \$ par personne |
| Services médicaux reçus en cas d'urgence hors de la province ou du territoire de résidence Limite de 60 jours | Remboursement à 100 %. Maximum à vie de 3 000 000 \$ |
| Services médicaux reçus à la recommandation d'un médecin hors de la province ou du territoire de résidence | Remboursement à 80 % |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |

| FRAIS DENTAIRES | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
|---|---|
| Franchise | Aucune |
| Soins de base et soins de prévention (sauf les soins d'endodontie/de parodontie) | Remboursement à 100 % Examen périodique : un tous les 5 mois, maximum :2 par année de référence |
| Soins d'endodontie et de parodontie | Remboursement à 80 % |
| Soins de parodontie | Traitement des maladies des gencives et des autres éléments de soutien. Pour le détartrage (sauf l'unité de détartrage couverte au titre des soins dentaires de prévention) et l'aplanissement des racines, le maximum global est de 2 unités de 15 minutes par année de référence pour un enfant de moins de 13 ans ou de 10 unités de 15 minutes par année de référence pour toute autre personne |
| Détartrage | 10 unités par participant, 10 unités par personne à charge de 13 ans et plus, et 2 unités par enfant de 12 ans et moins |
| Soins majeurs | Remboursement à 50 % par année de référence; maximum de 2 000 \$ |
| Soins orthodontiques | Remboursement à 50 %; maximum à vie de 2 000 \$ |
| Guide des tarifs | Guide provincial des tarifs de l'année précédente |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |

| ASSURANCE-VIE ET GARANTIE DMA DU PERSONNEL | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
|---|--|
| Couverture | 1,5 fois votre salaire annuel de base La couverture est réduite de 50 % à l'âge de 70 ans. |
| Maximum | 400 000 \$ |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |

| ASSURANCE-VIE ET GARANTIE DMA FACULTATIVES DU PERSONNEL | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
|---|--|
| Couverture Une attestation de bonne santé est exigée pour tout montant de couverture. | Tranches de 10 000 \$ |
| Maximum | 500 000 \$ |
| Cessation | La couverture prend fin à la première des dates suivantes : date de cessation des services ou date du 65 ^e anniversaire. |

| | |
|---|--|
| ASSURANCE-VIE ET GARANTIE DMA FACULTATIVES DU CONJOINT | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture Une attestation de bonne santé est exigée pour tout montant de couverture | Tranches de 10 000 \$ |
| Maximum | 250 000 \$ |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services ou à l'âge de 65 ans, si cette date est antérieure. |
| ASSURANCE-VIE FACULTATIVE DES ENFANTS | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture | Tranches de 5 000 \$ |
| Maximum | 20 000 \$ |
| Cessation | La couverture prend fin à la première des dates suivantes : date de cessation des services, date du 65 ^e anniversaire ou date à laquelle l'enfant à charge cesse d'être admissible à la couverture. |
| ASSURANCE CONTRE LES MALADIES GRAVES EMPLOYÉ/CONJOINT | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture Pour les employés/conjoints qui adhèrent dans les 31 jours suivant la date d'embauche de l'employé, une attestation de santé est exigée seulement si le montant de couverture est de plus de 30 000 \$ | Tranches de 10 000 \$ L'assurance facultative contre les maladies graves procure un deuxième niveau de protection pour payer les frais médicaux supplémentaires qui ne sont pas couverts par les garanties invalidité et assurance-santé complémentaire et/ou un régime provincial d'assurance-maladie. L'assurance doit être souscrite avant l'âge de 65 ans. |
| Minimum | 20 000 \$ chacun |
| Maximum | 200 000 \$ chacun |
| Cessation | La couverture prend fin à la première des dates suivantes : date de cessation des services ou date du 70 ^e anniversaire. |
| Assurance accidents pour voyages d'affaires Assurée par Zurich | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture | 5 fois votre salaire annuel de base |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation. |

| | |
|---|--|
| MAINTIEN DU SALAIRE | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture | <p>Les employés salariés à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) qui comptent moins de 2 années de service sont admissibles à 100 % du salaire de base (congé de maladie) pour un maximum de 2 semaines et à 70 % du salaire de base pour un maximum de 24 semaines supplémentaires.</p> <p>Les employés salariés à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) qui comptent 2 années de service, mais moins de 5 années de service sont admissibles à 100 % du salaire de base pour un maximum de 13 semaines (qui comprend 2 semaines de congé de maladie) et à 70 % du salaire de base pour un maximum de 13 semaines supplémentaires.</p> <p>Les employés salariés à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) qui comptent 5 années de service ou plus sont admissibles à 100 % du salaire de base pour un maximum de 26 semaines/180 jours (qui comprend 2 semaines de congé de maladie).</p> |
| Période maximale d'indemnisation | 26 semaines |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |
| MAINTIEN DU SALAIRE | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture | <p>Les employés salariés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) qui comptent moins de 2 années de service sont admissibles à 70 % des heures de travail normales hebdomadaires pour un maximum de 26 semaines, les prestations d'invalidité commençant à être versées au cours de la 2^e semaine de maladie ou d'invalidité. La première semaine est considérée comme un congé non payé.</p> <p>Les employés salariés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) qui comptent 2 années de service, mais moins de 5 années de service sont admissibles à 100 % des heures de travail normales hebdomadaires pour 13 semaines et à 70 % des heures de travail normales hebdomadaires pour 13 semaines, les prestations d'invalidité commençant à être versées au cours de la 2^e semaine de maladie ou d'invalidité. La première semaine est considérée comme un congé non payé.</p> <p>Les employés salariés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) qui comptent 5 années de service ou plus sont admissibles à 100 % des heures de travail normales hebdomadaires pour 26 semaines, les prestations d'invalidité commençant à être versées au cours de la 2^e semaine de maladie ou d'invalidité. La première semaine est considérée comme un congé non payé.</p> |
| Période maximale d'indemnisation | 26 semaines |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |
| INVALIDITÉ DE COURTE DURÉE (ICD) | ADMISSIBILITÉ : Employés horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) de Huntsville |
| Couverture | 70 % du salaire hebdomadaire de base avant la date du début de l'invalidité |
| Période maximale d'indemnisation | 26 semaines |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |

| | |
|---|--|
| INVALIDITÉ DE LONGUE DURÉE (ILD) | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) à Mississauga et à Huntsville |
| Couverture | 66 2/3 % des gains touchés avant le début de l'invalidité (On entend par gains le salaire de base mensuel.) |
| Maximum mensuel | 10 000 \$ |
| Cessation | La couverture prend fin à la première des dates suivantes : jour où il reste, avant le 65 ^e anniversaire, une période égale au délai de carence de 26 semaines ou date de cessation des services. |

| | |
|--|---|
| PRESTATIONS DE CONGÉ DE MATERNITÉ ET DE CONGÉ PARENTAL Gérées par Kimberly-Clark | ADMISSIBILITÉ : Employés salariés et horaires à temps plein (qui travaillent régulièrement 30 heures ou plus par semaine) à Mississauga et à Huntsville et employés à temps partiel (qui travaillent régulièrement entre 20 et 29 heures par semaine) à Mississauga. |
| Couverture | Prestations complémentaires pour congé de maternité et congé parental versées par la Compagnie qui s'ajoutent aux prestations de congé de maternité/parental prévues par l'assurance-emploi (AE) fédérale. |
| Cessation | La couverture prend fin à la date de cessation des services. |

Ce document donne un aperçu du régime de garanties collectives de Kimberly-Clark Inc. En cas de divergence entre ce document et le dossier maître du régime, ce dernier prévaut. Kimberly-Clark Inc. se réserve le droit de modifier le régime de garanties collectives offert aux employés et aux futurs retraités, en tout temps.

Pour obtenir des renseignements détaillés sur les garanties collectives, reportez-vous à la brochure explicative. Pour avoir de l'information supplémentaire, appelez le Centre de service à la clientèle de la Sun Life au 1-866-881-0583. Des représentants sont à votre disposition du lundi au vendredi, entre 8 h et 17 h, sauf les jours fériés.