

**CONTRAT D'EMPLOI
ENTRE:**

**HÔPITAL MONTFORT
(« l'Employeur »)**

ET:

**Dominic Giroux
(« Cadre supérieur »)**

ATTENDU QUE l'Employeur veut retenir les services du Cadre supérieur comme Président, directeur-général (« **PDG** »), conformément aux conditions et aux modalités d'emploi stipulées ci-dessous et que le Cadre supérieur désire accepter le poste que lui offre l'Employeur, conformément aux modalités stipulées dans le présent contrat (« le Contrat »);

ET ATTENDU QUE le préambule et les annexes font partie intégrante du présent Contrat :

Le présent Contrat constate que l'Employeur et le Cadre supérieur (conjointement « les Parties »), en contrepartie des engagements réciproques qui y sont stipulés, et d'autres contreparties valables dont les Parties accusent réception et reconnaissent la suffisance, conviennent des stipulations qui suivent :

1. CONDITIONS

Le Cadre supérieur reconnaît que les modalités qui suivent sont des conditions fondamentales à son emploi et la continuité de celui-ci, et que si elles ne sont pas satisfaites, l'Employeur peut révoquer l'offre d'emploi ou résilier le Contrat d'emploi, selon le cas.

1.1. Vérification des antécédents judiciaires

- (a)** L'offre d'emploi est conditionnelle à l'obtention d'un rapport favorable relatif à la vérification des antécédents judiciaires pour le secteur vulnérable du Cadre supérieur, qui, de l'avis de l'Employeur exclusivement, est compatible au poste de PDG.
- (b)** Le rapport de la vérification des antécédents judiciaires pour le secteur vulnérable du Cadre supérieur doit être soumis à l'Employeur au plus tard, trente (30) jours avant la date d'entrée en fonction, et ne doit pas dater de plus de six (6) mois.
- (c)** L'Employeur a le droit de révoquer son offre d'emploi selon les résultats obtenus lors de la vérification des antécédents judiciaires du Cadre supérieur, ou le Cadre omet de remettre un rapport favorable dans le délai ci-dessus stipulé.
- (d)** En sus de ce qui précède, le Cadre supérieur est tenu de se conformer à la politique de l'Employeur en matière de vérification des antécédents judiciaires, avec ses modifications éventuelles, qui inclut sans s'y limiter

l'obligation d'informer l'Employeur dès que le Cadre supérieur acquiert de nouveaux antécédents judiciaires, le cas échéant. L'Employeur se réserve aussi le droit de demander périodiquement au Cadre supérieur au cours de son emploi de fournir une vérification de ses antécédents judiciaires à titre de condition d'emploi continu. À la suite de ces démarches, il est entendu et convenu que l'Employeur, à sa discrétion, peut déterminer si l'information divulguée ponctuellement ou dans un rapport de vérification d'antécédents judiciaires pose un risque inacceptable à la sécurité de l'Employeur, de ses employés, de ses patients et/ou de ses usagers. Dans un tel cas, l'Employeur se réserve le droit de prendre toutes mesures administratives ou disciplinaires qui s'imposent, pouvant aller jusqu'au congédiement. Également, le défaut de respecter ces obligations ou le fait de fournir de fausses déclarations peut entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement conformément aux dispositions du présent Contrat.

1.2. Vérification du crédit

- (a)** L'offre d'emploi est conditionnelle à la remise, au plus tard, trente (30) jours avant la date d'entrée en fonction, d'un rapport en bonne et due forme de la vérification du crédit du Cadre supérieur, conduite auprès d'un organisme désigné exclusivement par l'Employeur qui, de l'avis de l'Employeur exclusivement, est compatible au poste de PDG.
- (b)** L'Employeur a le droit de révoquer son offre d'emploi selon les résultats de la vérification du crédit du Cadre supérieur.
- (c)** L'Employeur confirme que cette condition a été satisfaite en date de la signature du présent Contrat.

1.3. Immunisation

- (a)** Au plus tard, trente (30) jours avant la date d'entrée en fonction, le Cadre supérieur doit remettre à l'Employeur une preuve attestant que son dossier d'immunisation est conforme au Guide canadien d'immunisation, avec ses modifications éventuelles et qu'il est entièrement vacciné contre la COVID-19. Entièrement vacciné contre la COVID-19 signifie : (1) avoir reçu la série complète d'un vaccin contre la COVID-19 ou d'une combinaison de vaccins contre la COVID-19 approuvée par Santé Canada et recommandée par le bureau de santé publique local, y compris toute injection de rappel recommandée (« booster shot »), approuvée et/ou requise de temps à autre; (2) avoir reçu la dernière dose du vaccin COVID-19 il y a au moins quatorze (14) jours; (3) avoir fourni la preuve de son statut vaccinal à l'Employeur.
- (b)** Le Cadre supérieur reconnaît qu'à titre de condition d'emploi continu, il sera tenu de se conformer aux exigences de la politique d'immunisation et des politiques connexes au contrôle de maladies infectieuses de l'Employeur, avec leurs modifications éventuelles respectives. Le Cadre supérieur reconnaît et convient que le défaut de satisfaire à ces conditions d'emploi continu peut entraîner, selon le cas, des mesures administratives ou disciplinaires pouvant aller jusqu'au congédiement conformément aux dispositions du présent Contrat.

- (c) Il est également entendu que l'Employeur tiendra compte de toute demande d'accommodement concernant ces conditions, en conformité avec le *Code des droits de la personne* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

2. DURÉE

Sous réserves de la satisfaction des conditions d'emploi prévues à l'article 1 ci-dessus, l'emploi du Cadre supérieur débutera le **31 juillet 2023**, et sera d'une durée indéterminée, à moins que l'une ou l'autre des Parties n'y mette fin conformément aux dispositions du présent Contrat (« la Durée du Contrat »).

3. PROBATION

Le Cadre supérieur est assujéti à une période de probation pour les six (6) premiers mois travaillés de son emploi. Le but de cette période de probation est de permettre à l'Employeur d'évaluer le potentiel du Cadre supérieur, son rendement et ses chances de réussite par rapport aux exigences de son poste, et s'il y a lieu de continuer son emploi. L'Employeur peut mettre fin à l'emploi du Cadre supérieur au cours de la période de probation, conformément aux modalités du présent Contrat. Il est entendu que l'Employeur peut prolonger la période de probation, l'écourter ou y renoncer, à son entière discrétion.

4. POSTE ET FONCTIONS

4.1. Emploi

- (a) L'Employeur convient d'embaucher le Cadre supérieur à titre de PDG, et le Cadre supérieur accepte l'emploi auprès de l'Employeur en cette capacité, conformément aux conditions et aux modalités stipulées dans le présent Contrat.

4.2. Fonctions et responsabilités

- (a) À titre de PDG, le Cadre supérieur se rapporte directement au Conseil d'administration de l'Employeur;
- (b) Les fonctions et les responsabilités du PDG seront celles que lui confèrera l'Employeur, à sa discrétion. De façon générale, le Cadre supérieur exécutera les fonctions du poste selon la description du mandat et des responsabilités ci-jointes à l'Annexe « A »;
- (c) Il est entendu que l'Employeur peut, à sa discrétion, modifier les fonctions et les responsabilités du Cadre supérieur, lorsque les exigences opérationnelles le requièrent. Le Cadre supérieur reconnaît et convient que tels changements ne résilient pas le présent Contrat et ne constituent pas un congédiement implicite.

4.3. Obligations et déclaration du Cadre supérieur

- (a) Le Cadre supérieur déclare avoir les compétences et l'expérience requises pour exécuter les tâches et assumer les responsabilités qui se rattachent au poste de PDG;
- (b) Dans l'exercice de ses tâches et de ses fonctions, le Cadre supérieur s'engage à :

- (i) faire preuve d'autonomie, d'authenticité, d'imputabilité, d'intégrité, de transparence, d'efficacité et de jugement pour la prise de décision;
- (ii) effectuer son travail avec compétence, professionnalisme et selon les lois, les normes et les règlements auxquels est assujéti l'Employeur;
- (iii) respecter ses devoirs de loyauté, de fidélité et de solidarité envers l'Employeur, ainsi que son allégeance d'agir en tout temps dans le meilleur intérêt de l'Employeur, et de ne pas agir ou faire des représentations, écrites ou orales, pouvant porter préjudice aux affaires, aux intérêts et à la réputation de l'Employeur.

Aux fins du présent Contrat, la définition des affaires de l'Employeur (« les Affaires de l'Employeur »), comprend les affaires actuelles de l'Employeur, toutes autres affaires auxquelles se livrera l'Employeur pendant la durée de son emploi auprès de l'Employeur, ainsi que toutes affaires en développement au moment de la cessation d'emploi (tel que reflété dans les plans d'affaires ou stratégiques écrits de l'Employeur, avec leurs modifications éventuelles) ; et,

- (iv) à promouvoir la mission, la vision et les valeurs de l'Employeur;
- (c)** Pendant la Durée du Contrat, le Cadre supérieur ne peut occuper un autre emploi ou consacrer son temps à une autre occupation ou activité, qui nuit ou pourrait nuire aux obligations prévues dans le présent Contrat (que l'activité en question vise ou non à réaliser un gain, un bénéfice ou tout autre avantage pécuniaire), sans avoir préalablement obtenu le consentement écrit de l'Employeur, consentement que l'Employeur peut révoquer en tout temps sur signification d'un avis écrit en ce sens.
- (d)** Le Cadre supérieur reconnaît et convient qu'à titre de cadre supérieur de l'Employeur, il n'a pas le pouvoir d'affirmer qu'il a le droit, le pouvoir ou l'autorité nécessaire pour créer tout contrat ou toute obligation, explicite ou implicite, pour le compte de l'Employeur en son nom ou qui l'engage, sauf si ledit pouvoir lui est accordé expressément dans le présent Contrat, par délégation directe du conseil d'administration de l'Employeur ou autrement.
- (e)** Le Cadre supérieur convient de respecter les politiques, les procédures et les règles de l'Employeur, qu'elles soient communiquées verbalement ou par écrit. De plus, le Cadre supérieur s'engage à respecter toutes directives de l'Employeur. En cas de conflit entre le présent Contrat et les politiques, les procédures et les règles de l'Employeur, les dispositions du présent Contrat auront préséance. L'Employeur se réserve le droit de modifier ses politiques, procédures et règles à son entière discrétion, selon ses exigences opérationnelles, et le Cadre supérieur convient que tels changements ne résilient pas le Contrat et ne constituent pas un congédiement implicite ou déguisé.
- (f)** Le Cadre supérieur reconnaît qu'à la demande de l'Employeur, il doit fournir les renseignements jugés nécessaires par l'Employeur, afin de justifier une demande d'accommodement au travail, y compris une demande de congé rémunéré ou non rémunéré. En outre, l'Employeur peut à son entière

discrétion, exiger des renseignements médicaux du médecin traitant du Cadre supérieur au sujet de ses limitations, de ses restrictions et/ou de son aptitude au travail et/ ou exiger qu'il fasse l'objet d'une évaluation par un médecin au choix de l'Employeur, pour déterminer son obligation d'accorder la demande de congé de maladie avec ou sans solde ou de mesures d'accommodements raisonnables. Il est entendu que le Cadre supérieur sera responsable de payer tous les frais liés à l'obtention de certificats ou autres documents médicaux de son médecin traitant, et que les frais d'une évaluation médicale indépendante seront aux frais de l'Employeur.

Il est aussi entendu que si le Cadre supérieur s'absente pour une période prolongée, l'Employeur peut embaucher une personne pour le remplacer pendant son absence. Dans telles circonstances, il est entendu que le Cadre supérieur fournira un préavis raisonnable de son retour anticipé au travail à l'Employeur. De plus, il est entendu et convenu que ni le remplacement ni le préavis de retour au travail exigé ne constituent un congédiement implicite.

5. OBLIGATIONS RESTRICTIVES

5.1. Confidentialité

- (a)** Le Cadre supérieur reconnaît et convient qu'au cours de son emploi auprès de l'Employeur, il acquerra des renseignements et/ou des documents de nature confidentielle qui appartiennent à l'Employeur, ou à ses membres, entités affiliées, partenaires, patients, et employés, actuels ou potentiels, et que l'Employeur subirait un préjudice irréparable s'il divulguait sans autorisation tels renseignements ou documents.

- (b)** Le Cadre supérieur convient donc de garder strictement confidentielles les activités et les affaires de l'Employeur ainsi que celles à ses membres, entités affiliées, partenaires, patients, et employés, actuels ou potentiels, ainsi que tout renseignement s'y rapportant. Le Cadre supérieur convient que, ni pendant la durée de son emploi ni par la suite, il ne pourra directement ou indirectement divulguer à des tiers ou utiliser à toute autre fin que celle désignée par l'Employeur les éléments suivants :
 - (i)** les renseignements divulgués à l'Employeur par ou au nom d'un de ses membres, entités affiliées, partenaires, patients, et employés actuels ou futurs;
 - (ii)** les renseignements ayant été divulgués confidentiellement par une tierce partie à l'Employeur;
 - (iii)** les renseignements ayant été divulgués au Cadre supérieur concernant les exigences techniques, les prix ou les dates pertinentes de tout contrat;
 - (iv)** les renseignements ayant été divulgués au Cadre supérieur au sujet des programmes, développements actuels ou futurs, secrets commerciaux et stratégies de l'Employeur;
 - (v)** les renseignements qui seraient considérés comme étant confidentiels selon l'avis raisonnable d'une personne travaillant dans le secteur des services de santé en Ontario;

(vi) Les obligations de confidentialité décrites ci-dessous comprennent, sans toutefois limiter la portée générale de ce qui précède :

- (1) prendre toutes les mesures raisonnables pour empêcher qu'un tiers obtienne, examine et/ou copie quelconques renseignements, documents ou matériaux (qu'il soit en format électronique ou papier) qui se rapportent à l'Employeur ou à ses activités et qui ont été préparées par le Cadre supérieur, en sa possession ou sous son contrôle dans le cadre de son emploi auprès de l'Employeur;
- (2) ne pas fournir son consentement à la divulgation d'information confidentielle de l'Employeur ou de l'information personnelle lorsque son consentement est requis conformément à la législation applicable, sauf si consentement est requis aux fins de l'exécution des tâches et fonctions liées à son travail auprès de l'Employeur;
- (3) déployer tous les efforts nécessaires pour respecter les politiques de l'Employeur relatives à la confidentialité, la sécurité et les technologies de l'information;
- (4) à la résiliation de la relation d'emploi, remettre à l'Employeur tous documents (qu'ils soient en format électronique ou papier) et toute autre propriété ou matériel en sa possession ou sous son contrôle qui se rapportent aux affaires de l'Employeur ou de ses membres, entités affiliées, partenaires, patientes, et employées, actuels ou potentiels.

(vii) Les obligations de confidentialité décrites ci-dessus ne comprennent pas les renseignements qui:

- (1) sont largement et généralement accessibles au public, sauf si l'accès découle du bris de des obligations de confidentialité du Cadre supérieur;
- (2) sont obtenus par le Cadre supérieur de façon légitime, en dehors du cadre de l'emploi (tel qu'établi par le biais de pièces justificatives) ;
- (3) sont développés par le Cadre supérieur de façon indépendante sans avoir eu recours à des renseignements confidentiels de l'Employeur ou de ses membres, entités affiliées, partenaires, patientes, et employées, actuels ou potentiels, (tel qu'établi par le biais de pièces justificatives) ;

(viii) sont connus par le Cadre supérieur avant de les avoir reçus dans le cadre de son emploi auprès de l'Employeur (tel qu'établi par le biais de pièces justificatives) ;

(ix) doivent être divulgués en vertu d'une loi ou d'une ordonnance judiciaire (à condition que le Cadre supérieur prenne toutes les mesures raisonnables pour prévenir l'Employeur immédiatement de la demande de divulgation de renseignements confidentiels, afin que l'Employeur puisse obtenir une ordonnance de protection).

(c) Le jumelage de renseignements confidentiels avec des renseignements tombant

sous la portée d'une ou plusieurs des exceptions mentionnées ci-dessus ne compromettra pas le statut des composantes confidentielles ni les obligations de confidentialité et de non-utilisation qui se rattachent à celles-ci.

5.2. Conflits d'intérêts

- (a)** Alors que le Cadre supérieur est à l'emploi de l'Employeur, il devra être conscient des intérêts de l'Employeur en tout temps et il est notamment tenu de :
- (i)** reconnaître et d'éviter toutes situations susceptibles de causer un conflit d'intérêts, qu'il soit perçu ou réel, et nonobstant le fait que le Cadre supérieur reçoive ou non un avantage quelconque ;
 - (ii)** s'abstenir d'exercer, directement ou indirectement, quelconque emploi, affaire ou activité externe, qui notamment :
 - (1) porte atteinte aux intérêts de l'Employeur ;
 - (2) perturbe ou qui semble perturber l'exercice de ses fonctions et de ses responsabilités envers l'Employeur;
 - (3) lui procure un avantage en raison de son emploi auprès de l'Employeur;
 - (4) constituerait par ailleurs un emploi (y incluant à titre d'entrepreneur indépendant) auprès d'une autre personne ou entité; ou,
 - (5) est susceptible d'influencer ou d'entraver la façon dont il s'acquitte de ses fonctions et ses obligations professionnelles envers l'Employeur.
 - (iii)** Ne pas s'approprier ni convertir la propriété, tangible ou intangible, y compris les renseignements et les documents confidentiels de l'Employeur ;
 - (iv)** Ne pas offrir ou accepter de pots-de-vin ou toute autre contrepartie similairement illégale ou contraire à l'éthique ;
 - (v)** Ne pas accepter de cadeaux ou de gratifications qui ne peuvent être, à une autre occasion, offerts en retour dans le cours normal des activités ;
 - (vi)** Ne pas dénigrer l'Employeur, ses services, son conseil d'administration, ses entités affiliées ou ses représentants ;
 - (vii)** Ne pas influencer les négociations ou les transactions entre l'Employeur et ses fournisseurs, ses employés, ses clientes et toute autre tierce partie, de façon défavorable pour l'Employeur, en raison d'un intérêt personnel, commercial ou financier dans le résultat des négociations ou des transactions ; et,
 - (viii)** Exécuter et se conformer aux obligations prévues dans le présent Contrat.
- (b)** Le Cadre supérieur reconnaît et convient que les exemples susmentionnés ne sont pas une liste exhaustive des sources potentielles de conflits.
- (c)** Le Cadre supérieur convient de signaler promptement tout conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu par écrit à la présidence du conseil d'administration de l'Employeur. Le Cadre supérieur consultera la présidence en cas de doute qu'une situation donne lieu à un conflit d'intérêts réel, potentiel ou perçu devant être signalé.

- (d) Lorsque l'Employeur reçoit un rapport de conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu, ce dernier peut exiger que le Cadre supérieur restreigne modifie ou cesse l'activité ou la conduite faisant l'objet du rapport, si à son avis, l'activité ou la conduite crée effectivement un conflit d'intérêts potentiel, réel ou perçu.

5.3. Propriété exclusive

Le Cadre supérieur reconnaît que durant son emploi auprès de l'Employeur et subséquemment, tous les équipements, appareils ou autre propriété qui lui ont été fournis par l'Employeur sont et demeureront la propriété exclusive de l'Employeur. Sont inclus dans ce qui précède sans s'y limiter, toute propriété (qu'elle soit en format électro- nique ou papier), les ordinateurs, périphériques, logiciels, téléphones cellulaires, clés, cartes de sécurité, équipement, données électroniques et tout autre document ou copie. À la cessation d'emploi, le Cadre supérieur s'engage à se conformer aux obligations prévues à l'article 10.

5.4. Propriété intellectuelle

- (a) Si dans le cadre de son emploi, le Cadre supérieur (conjointement ou seul) devient l'auteur d'une œuvre ou d'un objet de droits d'auteur et/ou développe toute information confidentielle qui pourrait être considérée un secret industriel (individuellement et conjointement « la PI »), l'Employeur sera titulaire exclusif des droits de propriété intellectuelle et industrielle se rattachant à la PI, qu'il ait ou non été créée, conçue ou développée :
- (i) sur ou en dehors des lieux de travail de l'Employeur;
 - (ii) lors des heures de travail; ou
 - (iii) en utilisant la propriété de l'Employeur.
- (b) Le Cadre supérieur renonce à tous les droits moraux qu'il détient ou pourrait détenir sur la PI, y compris le droit à l'intégrité de la PI, le droit de revendiquer la création de la PI, le droit d'interdire ou de réclamer des dommages-intérêts pour quelconque raison, et le droit de restreindre l'utilisation ou la reproduction de la PI dans n'importe quel contexte et en lien avec tout produit, service, cause ou institution. Le Cadre supérieur convient de confirmer telle renonciation de temps à autre à la demande de l'Employeur.
- (c) Le Cadre supérieur reconnaît et convient que pendant la durée de son emploi auprès de l'Employeur, et subséquemment, il est tenu de : 1. divulguer à l'Employeur tout détail et renseignement se rapportant à la PI qu'il crée; 2. exécuter, à la demande de l'Employeur et sans contrepartie additionnelle, toute demande, cession, renonciation aux droits moraux et autres documents que l'Employeur estime être nécessaires ou avisés; et, 3. collaborer de toutes les manières possibles dans la poursuite des demandes d'enregistrement de la PI et à toute démarche entreprise pour la parfaire, l'exploiter, la protéger et la faire respecter. Le Cadre supérieur reconnaît et convient d'utiliser la PI strictement au bénéfice de l'Employeur, conformément à ses directives.
- (d) Sans limiter ce qui précède, le Cadre supérieur reconnaît et convient que tout ce qu'il crée, conçoit, développe, seul ou avec d'autres, sera original et à sa connaissance, ne violera pas les droits de propriété intellectuelle et de confidentialité d'employeurs antérieurs ou de tiers et ne contreviendra ni à

ses obligations contractuelles envers ces derniers.

5.5. Recours en cas de violation

- (a) Le Cadre supérieur reconnaît que toute violation de l'article 5 causerait un préjudice et des dommages irréparables à l'Employeur et qu'à eux seuls, des dommages-intérêts constitueraient une réparation inadéquate. Le Cadre supérieur convient ainsi que l'Employeur sera en droit d'obtenir une injonction, l'exécution en nature et toute autre réparation en equity, afin de prévenir la violation ou la répétition de la violation du présent Contrat. Il est entendu que ce qui précède ne peut être interprété comme étant une renonciation aux droits de l'Employeur à des dommages-intérêts, y compris les honoraires raisonnables d'un avocat en cas de violation.
- (b) Le Cadre supérieur reconnaît et convient que l'application des droits de l'Employeur à une injonction ne l'empêchera pas déraisonnablement de gagner sa vie, que les obligations restrictives prévues à l'article 5 du Contrat sont nécessaires pour protéger les intérêts légitimes de l'Employeur et que leur portée et leur contenu sont raisonnables et qu'il renonce à toute défense relative à leurs applications strictes.
- (c) Le Cadre supérieur reconnaît et convient que les restrictions et les obligations énoncées à l'article 5 survivront à la résiliation du présent Contrat et seront exécutoires, nonobstant l'existence d'une réclamation ou cause d'action entamée par le Cadre supérieur contre l'Employeur, peu importe qu'une telle cause d'action ou réclamation soit fondée sur le Contrat d'emploi ou autrement.

6. HEURES ET LIEU DE TRAVAIL

- 6.1.** Le Cadre supérieur travaillera toute heure nécessaire à l'accomplissement de ses tâches et ses fonctions à titre de PDG.
- 6.2.** Le Cadre supérieur convient que le poste de PDG tombe sous la catégorie d'emploi de « personnes employées en supervision ou en gestion », et est ainsi exempté de certaines dispositions de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles, incluant, entre autres, les heures de travail et les heures supplémentaires. Ainsi, il est entendu que le Cadre supérieur n'a pas droit d'être rémunéré pour ses heures supplémentaires.
- 6.3.** Le Cadre supérieur exercera principalement ses fonctions au site principal, où se situe l'administration centrale de l'hôpital Montfort à Ottawa, Ontario. Toutefois, le Cadre supérieur pourrait être appelé à se déplacer au besoin, afin de réaliser l'accomplissement adéquat de ses tâches. L'Employeur se réserve le droit de modifier le lieu de travail du Cadre supérieur à son entière discrétion et le Cadre supérieur reconnaît et convient que tel changement ne résilie pas le présent Contrat et ne constitue pas un congédiement implicite ou déguisé.

7. RÉMUNÉRATION

7.1. Salaire de base

- (a) Pour les services rendus en vertu du présent Contrat, le Cadre supérieur sera

rémunéré selon un salaire annuel de **410 667,00\$**. Le salaire annuel du Cadre supérieur sera assujéti aux retenues usuelles et prescrites par la loi, et sera versé conformément aux pratiques de traitement de paie usuelles de l'Employeur, avec leurs modifications éventuelles.

- (b) Le salaire de base du Cadre supérieur sera revu annuellement et pourra être augmenté à la discrétion de l'Employeur, sous réserve de sa situation financière ou des contraintes financières imposées par la législation applicable à la rémunération des cadres supérieurs des hôpitaux et du secteur parapublic. Il est entendu que le Cadre supérieur sera admissible à toute augmentation économique accordée à l'ensemble du groupe des Cadres, le cas échéant.
- (c) Sans limiter la portée du paragraphe 7.1. (b), en cas de changement législatif relatifs aux contraintes auxquelles la rémunération des cadres du secteur parapublic est assujéti, l'Employeur s'engage à faire les efforts possibles au cours de l'année fiscale suivant le changement, pour rehausser la rémunération annuelle du Cadre supérieur, au niveau permis par le programme de rémunération des cadres supérieurs de l'Employeur en vigueur. Aux fins de précisions, en date de la signature du présent Contrat, le programme de rémunération du PDG permet au maximum, un salaire de base de 420 000\$ et une rémunération liée au rendement de 0-10% du salaire de base, pour une rémunération potentielle totale de 462 000\$ moins les retenues usuelles et prescrites par la loi.

7.2. La rémunération liée au rendement corporatif

- (a) Le Cadre supérieur est admissible à la rémunération au rendement corporatif, conformément aux modalités et aux conditions prévues à l'Annexe « B » ci-joint et faisant partie intégrante du présent Contrat.
- (b) Il est entendu et convenu qu'en cas de conflits entre les dispositions relatives à la législation régissant la rémunération au rendement des cadres supérieurs de des hôpitaux et du secteur parapublic, les dispositions de la législation auront préséance.

7.3. Remboursement des dépenses

- (a) L'Employeur remboursera les frais raisonnables et nécessaires engagés par le Cadre supérieur dans l'exercice de ses fonctions en vertu du présent Contrat, sur présentation de pièce justificative, et conformément aux politiques de l'Employeur en vigueur, avec leurs modifications éventuelles.
- (b) L'Employeur se réserve le droit de refuser toute dépense, qui de son avis exclusivement, est déraisonnable ou non justifiée, à son entière discrétion.

7.4. Avantages sociaux

Le Cadre supérieur a droit aux avantages sociaux décrits à l'Annexe « B » ci-jointe ainsi qu'aux autres avantages sociaux que l'Employeur offre au groupe des Cadres, avec leurs modifications éventuelles à sa discrétion, conformément aux conditions et aux modalités qui y sont prévues, et sous réserve des restrictions portant sur la rémunération qui sont prévues par la législation applicable

7.5. Assurance responsabilités des administrateurs et dirigeants

(a) L'Employeur s'engage à défendre, dégager de toute responsabilité et indemniser le Cadre supérieur pendant la Durée du Contrat et après la cessation de son emploi de toutes demandes, réclamations, poursuites, actions et procédures judiciaires intentées contre le Cadre supérieur en sa qualité d'agent et d'employé de l'Employeur, y compris le paiement des frais juridiques, charges et dépenses se rapportant à une action ou procédure civile ou administrative, dans la mesure permise par la loi, strictement lorsque :

i) L'incident en question est survenu alors que le Cadre supérieur agissait dans le cadre de son emploi et de bonne foi; ou

ii) Une procédure administrative réclame une sanction pécuniaire contre le Cadre supérieur, et ce dernier croyait raisonnablement et de bonne foi que l'action à laquelle la sanction se rapporte était légale.

(b) Le Cadre supérieur reconnaît que l'Employeur n'est pas tenu de le défendre, le dégager de toute responsabilité et de l'indemniser pour toute action entreprise ou omission faite par le Cadre supérieur en dehors de ses fonctions en tant que PDG, ou dans toute circonstance où la loi interdit l'indemnisation d'un cadre, d'un dirigeant ou d'un administrateur.

8. RÉSILIATION PAR L'EMPLOYEUR

L'Employeur peut, à son entière discrétion, mettre fin à l'emploi du Cadre supérieur conformément au présent article :

8.1. Lorsque permis par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi du Cadre supérieur sans préavis, indemnité de cessation d'emploi ou maintien des avantages sociaux.

8.2. Lorsque la résiliation du contrat d'emploi par l'Employeur donne droit au Cadre supérieur à un préavis de licenciement en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi de l'Ontario*, avec ces modifications éventuelles, l'Employeur fournira au Cadre supérieur un préavis de licenciement ou une indemnité y tenant lieu (le choix étant à la discrétion de l'Employeur) équivalant à douze **(12)** mois de son salaire annuel; maintiendra le droit du Cadre supérieur de participer aux régimes d'avantages sociaux auxquels il a ordinairement droit dans le cadre de son emploi (y compris, sans se limiter, aux régimes d'assurances collectives, de retraite et de congés annuels) strictement pour la durée du préavis minimal prévue par la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ces modifications éventuelles; **et**, en plus, versera une indemnité de cessation d'emploi, s'il y a lieu, équivalant à un **(1)** mois de salaire annuel pour chaque année de service complétée, jusqu'à un maximum de six **(6)** mois, qui est inclusive de l'indemnité de cessation d'emploi minimale prévue à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.

8.3. À la résiliation de la relation d'emploi, l'Employeur fournira aussi au Cadre supérieur tout salaire et toute indemnité de congés annuels accumulés à la date de la résiliation de la relation d'emploi.

8.4. Le Cadre supérieur reconnaît et convient que les droits décrits dans le présent article 8 incluent tout droit à un préavis raisonnable ou à une indemnité y tenant lieu en vertu de la common law et le Cadre supérieur renonce à la bonification de quelconque autre droit en vertu de la common law lié à sa fin d'emploi, y compris sans se limiter au préavis, au versement d'une indemnité tenant lieu de préavis ou d'une indemnité de cessation

d'emploi et au maintien de ses avantages sociaux. De plus, le Cadre supérieur comprend et convient qu'en cas de résiliation du présent Contrat et de son emploi par l'Employeur, en aucune circonstance, il n'aura droit au préavis raisonnable en vertu de la common law, à titre de modalités d'emploi implicites. En l'occurrence de la résiliation du Contrat et de son emploi par l'Employeur, les droits du Cadre supérieur se limiteront strictement aux modalités applicables de l'article 8, selon le cas.

9. RÉSILIATION PAR LE CADRE SUPÉRIEUR

Le Cadre supérieur peut mettre fin au présent Contrat en fournissant un préavis écrit à l'Employeur de quatre (4) mois faisant état de sa décision de démissionner de son poste. L'Employeur se réserve le droit de renoncer à la période de préavis de démission, en tout ou en partie, en versant le montant du salaire et en offrant les autres avantages sociaux auxquels le Cadre supérieur a ordinairement droit dans le cadre de son emploi, pour la période de préavis à laquelle l'Employeur a renoncé.

10. RESTITUTION DES BIENS À L'EMPLOYEUR ET AUTRES OBLIGATIONS SUIVANT LA CESSATION D'EMPLOI

Le Cadre supérieur convient de remettre à l'Employeur tout bien lui appartenant qu'il peut avoir en sa possession ou sous son contrôle au moment de la cessation d'emploi. Le Cadre supérieur doit également cesser immédiatement de s'afficher comme étant une employée de l'Employeur dans les médias sociaux.

11. MAINTIEN DE CERTAINES DISPOSITIONS

Même en cas de résiliation du présent Contrat, pour quelque motif que ce soit, les dispositions 5, et 8 à 16 demeurent en vigueur. Le Cadre supérieur convient que les dispositions en matière de résiliation demeureront en vigueur en cas de résiliation du présent Contrat pour quelconque motif, et malgré tous changements à ses modalités d'emploi qui peuvent survenir au cours de son emploi auprès de l'Employeur, notamment et de façon non limitative, toutes nouvelles réaffectations, promotions ou tous autres changements de ses tâches, de ses responsabilités et/ou de sa rémunération.

12. AVIS

Les avis autorisés ou exigés en conformité avec le présent Contrat doivent être présentés par écrit et transmis par courriel, par courrier, courrier recommandé ou télécopieur à la dernière adresse connue des deux Parties visées par le présent Contrat ou doivent être livrés en mains propres ou par messenger, y compris les avis à l'Employeur.

13. CONTRAT INDIVISIBLE

Le présent Contrat constitue le contrat intégral et final qu'ont conclu les Parties touchant aux questions énoncées dans les présentes et remplace tout autre contrat ayant pu exister entre eux auparavant, et toute convention, entente, lettre d'entente, lettre d'engagement, communication, négociation ou promesse écrite ou verbale qui auraient précédé l'entrée en vigueur du présent Contrat.

14. MODIFICATION

Toute modification apportée au présent Contrat ou la renonciation à un droit qui en découle est frappée de nullité si elle n'est pas mentionnée explicitement et confirmée dans un document signé par les deux Parties.

15. INVALIDITÉ DES DISPOSITIONS DU PRÉSENT CONTRAT

Une décision rendue par un tribunal qui a pour effet de frapper de nullité et de rendre inexécutoire l'une des dispositions du présent Contrat n'entraîne aucun effet sur les autres dispositions, leur validité ou leur caractère exécutoire.

16. LOIS APPLICABLES

16.1. Le présent Contrat est régi par les lois de la province de l'Ontario et les lois fédérales applicables, et doit être interprété conformément à celles-ci.

16.2. Sous réserve des recours prévus au paragraphe 5.5. du présent Contrat, les Parties conviennent que tous différends quant à l'application, l'interprétation et l'administration du présent Contrat seront tranchés par arbitrage confidentiel, final et exécutoire en vertu de la *Loi de 1991 sur l'arbitrage* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles. Le cas échéant, les Parties nommeront un arbitre par accord mutuel. Si les Parties ne parviennent à s'entendre sur la désignation d'un arbitre, l'arbitre sera nommé conformément à la *Loi de 1991 sur l'arbitrage* de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles. Les Parties conviennent que l'arbitre nommé aura, notamment, le pouvoir d'accorder une indemnisation ou des dommages-intérêts en cas de violation des conditions du présent Contrat. L'arbitre n'aura toutefois pas le pouvoir d'ordonner la réintégration du Cadre supérieur, ni celui de modifier ou d'altérer de quelque façon que ce soit les conditions du présent Contrat. De plus, les Parties conviennent qu'elles seront chacune responsable de s'acquitter de leurs frais juridiques respectifs.

17. RECONNAISSANCE ET ACCEPTATION

17.1. Le Cadre supérieur reconnaît avoir lu, compris et accepté les conditions et modalités d'emploi énoncées dans le présent Contrat et déclare qu'il les estime justes et raisonnables. Le Cadre supérieur convient que l'ensemble des dispositions du présent Contrat constitue une contrepartie valable et suffisante aux fins de la signature du présent Contrat.

17.2. Le Cadre supérieur reconnaît également qu'il a bénéficié des conseils juridiques indépendants ou qu'il a eu l'occasion d'obtenir un avis juridique indépendant relativement aux modalités du présent Contrat. Le Cadre supérieur renonce à toute objection technique, procédurale et/ou juridique portant la formation et la validité intégrale du présent Contrat et/ou ses modalités.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé le présent Contrat :

Signé par

Dominic Giroux

le 22 février 2023

Date

Signé par

Carl Nappert

Président, Conseil d'administration
[Je déclare avoir l'autorité de lier la
personne morale]

le 22 février 2023

Date

Signé par

Marie-Josée Martel

Vice-présidente, Conseil d'administration
[Je déclare avoir l'autorité de lier la
personne morale]

le 22 février 2023

Date

ANNEXE A : SOMMAIRE DU MANDAT DU CADRE SUPÉRIEUR

Sous l'autorité du Conseil d'administration :

Le mandat principal du président-directeur général (PDG) est de stimuler l'innovation, de promouvoir une culture collaborative et d'excellence, de tisser de solides relations avec les membres de la collectivité et de veiller à ce que l'Hôpital Montfort continue d'offrir des soins d'excellente qualité, centrés sur la personne dans un secteur de la santé en constante évolution. Le PDG a pour mandat d'assurer la direction et la gestion de l'Hôpital Montfort. À ce titre, il établit les orientations stratégiques avec le conseil d'administration (CA) et voit à la mise en œuvre du mandat tant local que provincial, octroyé à l'Hôpital par le gouvernement de l'Ontario

Relevant du Conseil d'administration (CA), et travaillant étroitement avec les 12 membres élus et 7 autres membres d'office, le PDG facilite et supervise l'élaboration, la concrétisation et le soutien de la vision et du mandat de l'Hôpital en tant que centre hospitalier universitaire de premier plan en Ontario et au Canada, le seul centre hospitalier universitaire francophone en Ontario. Le PDG offre un leadership proactif. Il fournit l'encadrement général pour orienter l'équipe de la haute direction de l'Hôpital qui dirige les activités quotidiennes de l'organisation conformément à la mission, aux valeurs et aux objectifs stratégiques de l'Hôpital.

Le PDG assume un rôle fondamental pour concrétiser la vision et les objectifs stratégiques de l'Hôpital. Il guide la croissance des programmes de soins, de recherche et d'enseignement tout en renouvelant l'engagement, le sentiment d'appartenance dans l'ensemble de l'hôpital en vue d'atteindre ces objectifs stratégiques. Il inspire la grande famille Montfort comme champion de la culture de service centrée sur le patient et ses proches ainsi qu'il instaure une philosophie de gestion inclusive, axée sur l'amélioration continue, la recherche, les pratiques exemplaires pour viser la qualité à tous les égards dans l'institution.

En étroite collaboration avec le CA de la Fondation Montfort, de Santé Montfort (SM), de l'Institut du savoir Montfort (ISM) et de Montfort Renaissance, le PDG soutient la vision respective de ces organismes pour assurer la pérennité de l'institution, pour offrir la meilleure formation aux futurs professionnels de la santé en français et pour diriger des recherches de calibre mondial qui donneront lieu à des solutions novatrices pour assurer que les soins ainsi que le modèle de prestation de soins demeurent centrés sur les patients et les besoins du futur pour le 21^e siècle.

Le PDG joue aussi un rôle de leadership à l'échelle du système de santé à titre de membre de divers organismes locaux, provinciaux et nationaux dont la mission et la vision cadrent avec celles de l'Hôpital. Il est un ambassadeur qui fait activement la promotion de la francophonie. Il gère activement les relations de manière transparente avec toutes les communautés desservies par l'Hôpital ainsi que les divers intervenants et parties-prenantes des milieux d'enseignement, de soins primaires et communautaires de la région par l'entremise de l'Équipe santé Ontario Archipel. Ultimement, le PDG tisse des liens solides et efficaces avec tous les responsables clés du secteur de la santé au sein des gouvernements provincial et fédéral.

Finalement, le PDG de l'Hôpital Montfort joue un rôle clé dans la communauté franco-ontarienne afin de favoriser la solidarité francophone, transmettre la culture et la langue et contrer toute forme d'assimilation.

ANNEXE B : AVANTAGES SOCIAUX

<p>1. Vacances</p>	<p>1.1. Au cours d'une Période de référence de douze (12) mois, qui est définie dans le Recueil des conditions de travail du groupe des Cadres de l'Employeur (« la Période de référence »), le Cadre supérieur accumule un droit à 10,1 heures de vacances par période de deux (2) semaines de service, jusqu'à un maximum de trente-cinq (35) jours par Période de référence, et ainsi, une indemnité de vacances équivalente à 14% du salaire brut gagné par le Cadre durant la Période de référence en cause.</p>
	<p>1.2. Les vacances sont accordées au cours de périodes propices, qui de l'avis de l'Employeur n'entravent pas la bonne marche de ses activités. L'époque et la durée de chaque période de vacances doit faire l'objet d'une planification à l'avance avec la présidence du conseil d'administration de l'Employeur. Les vacances accumulées au cours d'une Période de référence doivent être épuisées au cours de la même période et ne pourront être reportées à la Période de référence suivante, à moins d'approbation préalable par la présidence du conseil d'administration de l'Employeur. L'Employeur se réserve ainsi le droit d'établir le calendrier de vacances du Cadre supérieur. Le Cadre supérieur sera réputé avoir renoncé à tout jour de vacances accumulé, mais non utilisé, qui excède le nombre minimal de vacances auquel il a droit en vertu de la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.</p>
	<p>1.3. En cas de cessation d'emploi, une indemnité sera versée au Cadre supérieur pour les vacances accumulées et non épuisées. Dans l'éventualité où il aurait pris plus de jours de vacances que ce qu'il a accumulés au moment de la cessation d'emploi, le solde des jours de vacances sera déduit de toute somme qui lui est payable à la fin de son emploi. Si sa dernière paie ne couvre pas le solde négatif de vacances, le Cadre supérieur s'engage à rembourser l'Employeur pour la différence dans un délai de sept (7) jours ouvrables.</p>
<p>2. Assurances collectives:</p>	<p>2.1. Le Cadre supérieur sera admissible à participer au régime d'assurances collectives en vigueur pour le groupe des Cadres de l'Employeur, conformément aux modalités et aux conditions de la police d'assurance en vigueur. L'admissibilité aux prestations et aux avantages est déterminée uniquement par l'assureur, conformément aux modalités et conditions de la police d'assurance collective, et l'unique obligation de l'Employeur, est de payer sa part des primes. L'Employeur n'est aucunement responsable de l'omission et/ou du refus de l'assureur de faire droit aux réclamations ou demandes du Cadre supérieur.</p>
	<p>2.2. L'Employeur, à son entière discrétion, peut modifier le régime d'assurances collectives des Cadres, dans la mesure où ce faisant, il le modifie pour tous ses employés ou pour une même catégorie d'employés. Si possible, l'Employeur fournira un avis de la modification des assurances collectives des Cadres. Le Cadre supérieur reconnaît que telle modification du régime d'assurances collectives des Cadres ne constitue pas un congédiement implicite et</p>

	<p>ne résilie pas le Contrat auquel la présente annexe est jointe.</p> <p>2.3. En cas de résiliation du Contrat par l'une ou l'autre des Parties, pour quelconque motif, il est entendu que le montant des prestations d'assurance invalidité reçu durant la période de préavis, le cas échéant, sera déduite du montant versé à titre d'indemnité tenant lieu de préavis ou d'indemnité de départ, sous réserves des exigences minimales de la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles.</p>
3. Régime de retraite :	Le Cadre supérieur sera admissible à participer au régime de retraite Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP), conformément à ses modalités et ses conditions, avec leurs modifications éventuelles.
4. Banque de congé de maladie:	Les droits et les obligations du Cadre supérieur en matière de congés de maladie sont régis par les dispositions du <i>Recueil des conditions de travail des cadres</i> de l'Employeur, avec ses modifications éventuelles à la discrétion de ce dernier.
5. Congés fériés et autres congés:	Les droits et les obligations du Cadre supérieur en matière de jours fériés et autres congés avec ou sans solde seront conformes aux plus avantageuses entre les dispositions pertinentes du <i>Recueil des conditions de travail des cadres</i> de l'Employeur et celles de la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> de l'Ontario, avec leurs modifications éventuelles respectives.
6. Allocation pour formation professionnelle continue :	<p>L'Employeur encourage le maintien d'une pratique réflexive de gestion et une démarche de développement professionnel continu du Cadre supérieur, afin de maintenir un haut niveau d'expertise en fonction des besoins de développement de l'Employeur. À cette fin, le Cadre supérieur doit soumettre annuellement un plan de développement professionnel continu pour approbation par le Conseil d'administration de l'Employeur. L'Employeur, selon ses politiques en vigueur, paie directement ou rembourse les frais de développement professionnel externe approuvé préalablement par le Conseil d'administration de l'Employeur, ainsi que les coûts raisonnables liés au dit plan de développement professionnel.</p> <p>L'Employeur remboursera les frais de cotisations annuelles et les frais de re-certification comme Leader certifié en santé (LCS/CHE) avec le Collège canadien des leaders en santé, Fellow de l'<i>American College of Healthcare Executives</i> (FACHE) et IAS.A/ICD.D avec l'Institut des administrateurs de société. Ces dépenses doivent être préalablement approuvées par le président et le trésorier du conseil d'administration, sur présentation de pièces et de documents justificatifs, selon les politiques et directives internes de l'Employeur.</p>
7. Rémunération liée au rendement :	<p>7.1. Le Cadre supérieur est admissible à une rémunération liée au rendement, sous réserve des modalités et des conditions ci-dessous énoncées :</p> <p>a) Pour être admissible à la rémunération liée au rendement, le Cadre supérieur doit :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> i. avoir atteint au moins en partie les objectifs corporatifs et/ou individuels convenus annuellement par entente mutuelle entre le Conseil d'administration de l'Employeur et le Cadre supérieur; et, ii. voir siégé activement au comité de direction de l'Hôpital Montfort dans le cadre de ses fonctions, au cours de l'année fiscale à laquelle se rapporte la rémunération liée au rendement corporatif; et, iii. être activement à l'emploi de l'Employeur, au moment du versement de la rémunération liée au rendement corporatif. À titre de précision, aux fins de déterminer si le Cadre supérieur est activement à l'emploi de l'Employeur, au moment du versement de la rémunération liée au rendement corporatif, il est entendu que pendant la période de préavis prévue à l'article 8 du Contrat d'emploi ci-joint, la Cadre supérieur ne sera pas considéré activement à l'emploi de l'Employeur, sauf pour la période de préavis minimal requise par la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles. De plus, si la <i>Loi de 2000 sur les normes d'emploi</i> de l'Ontario, avec ses modifications éventuelles, permet à l'Employeur de résilier l'emploi du Cadre supérieur sans préavis, le Cadre supérieur n'aura pas le droit de recevoir la rémunération liée au rendement corporatif.
	<p>7.2. Nonobstant la satisfaction des conditions d'admissibilité à la rémunération liée au rendement corporatif énoncées au paragraphe 7.1 ci-dessus, le Cadre supérieur reconnaît que cette rémunération n'est aucunement garantie d'une année à l'autre. Sans limiter la portée générale de ce qui précède, il est entendu et convenu que le versement de telle rémunération est fait à l'entière discrétion de l'Employeur en tenant compte de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • l'enveloppe annuelle dédiée au plan d'exploitation l'hôpital, pour la rémunération au rendement des Cadres supérieurs; et, • la législation régissant la rémunération des cadres supérieurs des hôpitaux et des organismes du secteur parapublic de l'Ontario applicable.
	<p>7.3. Lorsque les conditions d'admissibilité sont satisfaites et que l'Employeur décide de verser une rémunération liée au rendement corporatif pour une année donnée, cette rémunération correspond à un pourcentage ne dépassant pas 10% du salaire de base brut que le Cadre supérieur a gagné au cours de l'année financière applicable. L'Employeur, à son entière discrétion, établit le pourcentage à verser, en tenant compte des facteurs énoncés au paragraphe 7.2. ci-dessus et la pourcentage des objectifs de rendement réalisé.</p>
	<p>7.4. Le versement de la rémunération au rendement corporatif, le cas échéant, se fera par voie de paiement forfaitaire et sera assujéti aux retenues statutaires et usuelles, dans les soixante (60) jours suivant la résolution de l'Employeur, confirmant l'octroi de la rémunération liée au rendement corporatif pour l'année financière en question.</p>
	<p>7.5. Il est entendu que l'Employeur, se réserve le droit de modifier les modalités du régime de la rémunération liée au rendement corporatif, et que telles modifications ne résilient pas le Contrat auquel la</p>

	présente annexe est jointe et ne constituent pas un congédiement implicite.
	<p>7.6. Exceptionnellement, et strictement dans le but de faciliter l'année de transition à la suite de son embauche, une avance salariale de 7 802,67\$, moins les déductions statutaires et usuelles applicables, sera versée au Cadre supérieur au plus tard le 31 décembre 2023. Cette somme correspond au maximum de la quote-part potentielle de la rémunération au rendement du PDG, selon l'enveloppe de la rémunération au rendement disponible pour l'ensemble des cadres supérieurs de l'Employeur pour l'année fiscale 2023-2024. Lorsque l'Employeur aura déterminé la rémunération au rendement du Cadre supérieur pour l'année 2023-2024 complète, conformément aux modalités du programme de rémunération au rendement énoncées ci-dessus, les ajustements qui s'imposent, le cas échéant, seront effectués; c'est-à-dire, que l'avance salariale sera déduite de la rémunération au rendement du PDG que l'Employeur fixera pour l'année 2023-24, et en cas de trop-payé, le Cadre supérieur remboursera la somme due à l'Employeur par voie de déductions à même son salaire.</p>
8. Frais de déménagement et de transition	<p>8.1. Une partie des frais de déménagement du Cadre supérieur sera remboursée par l'Employeur jusqu'à concurrence de 1/12 du salaire de base de l'Employeur, sur présentation de reçus originaux. À titre de précision, le Cadre supérieur doit préalablement présenter un estimé des dépenses faisant l'objet de la demande de remboursement, pour approbation par le président et le trésorier du Conseil d'administration.</p> <p>Si le Cadre supérieur, quitte son emploi auprès de l'Employeur au cours des sept (7) premières années, il devra rembourser une partie de ces frais au prorata de la période non-complétée des sept (7) premières années en poste par voie de déductions à même son salaire. Le Cadre supérieur reconnaît et convient qu'en signant le présent Contrat, il autorise l'Employeur à faire ces déductions. De plus, si le salaire qui lui est dû était insuffisant pour rembourser la somme due à l'Employeur, il s'engage à rembourser le montant résiduaire dans les sept (7) jours suivant la fin de son emploi.</p> <p>8.2. Les frais de déplacement engagés, préalablement approuvés par le président et le trésorier du Conseil d'administration pour rencontrer des leaders de l'Employeur avant la date d'entrée en fonction du Cadre supérieur, seront remboursés par l'Employeur, sur présentation de pièces justificatives, selon la politique de l'Employeur.</p>