

CONTRAT D'EMPLOI

ENTRE :

L'HÔPITAL MONTFORT
(l'« Hôpital »)

ET :

Dr Bernard Leduc
(le « PDG »)

ATTENDU QUE les parties reconnaissent l'importance d'en venir à une entente qui reflète les valeurs fondamentales et la mission de l'Hôpital Montfort d'une part et l'expertise ainsi que la valeur ajoutée du PDG d'autre part;

ATTENDU QUE le Conseil d'administration de l'Hôpital Montfort, à qui se rapportera le PDG, croit fermement que chaque membre de son équipe de direction joue un rôle essentiel et tangible aux succès de l'Hôpital;

ATTENDU QUE parmi les responsabilités clés du PDG sera celle de refléter par son comportement et son attitude les valeurs de l'Hôpital Montfort;

ATTENDU QUE le contrat d'emploi devra tenir compte de la Loi de 2010 sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics (la Loi 16) et de la Loi de 2010 sur l'excellence des soins pour tous (la Loi 46) et de la Loi de 2012 visant à mettre en œuvre les mesures budgétaires et à édicter et à modifier diverses lois (la Loi 55);

ATTENDU QUE les annexes font partie intégrante du présent contrat;

POUR CES MOTIFS, en contrepartie du maintien de l'emploi du PDG par l'Hôpital, des prémisses ci-dessus et des ententes établies dans les présentes, les parties conviennent de ce qui suit :

12 *¢*

DURÉE DE LA CONVENTION

L'HÔPITAL retient, par les présentes, les services du PDG, à titre de Président directeur-général. Le PDG sera à l'emploi de l'HÔPITAL pour une période renouvelée de huit (8) ans et trois (3) mois, débutant le 1er janvier 2015 pour se terminer le 31 mars 2023, avec la fin de l'année fiscale 2022-2023, à moins que la Convention d'emploi soit résiliée de la manière prévue à celle-ci.

1. Fonctions

L'HÔPITAL emploie le PDG au poste de Président directeur-général depuis le 1er janvier 2010. À titre de Président directeur-général, le PDG rend compte directement au Conseil d'administration de l'HÔPITAL et doit en outre prendre les mesures que celui-ci juge nécessaires pour assurer la conformité à la Loi sur les hôpitaux publics et à ses règlements d'application, ainsi qu'aux règlements de l'HÔPITAL et à toute autre législation en vigueur.

Le PDG s'engage à s'acquitter de tout devoir ou toute fonction que peut lui confier le Conseil d'administration y compris ceux prévus dans tout règlement subséquent et qui sont raisonnablement cohérents avec les objets de l'HÔPITAL, la nature de la position d'un Président directeur-général d'hôpital et l'expérience, l'éducation et la formation de celui-ci.

L'HÔPITAL, agissant raisonnablement et équitablement, pourra, en tout temps, modifier par addition, substitution ou abrogation les pouvoirs et/ou fonctions du PDG de manière cohérente avec les objets de L'HÔPITAL, ses objectifs et ses plans stratégiques, la nature de la position du PDG et l'expérience, l'éducation et la formation de celui-ci.

Le lieu de travail principal du PDG sera au siège social de l'HÔPITAL dans la région d'Ottawa.

2. Obligations du PDG

(a) Service

Le PDG consacre la totalité de son temps, de son attention et de son habileté aux affaires de l'HÔPITAL ou à celles de toute autre personne autorisée par l'HÔPITAL, sert bien et fidèlement l'HÔPITAL et fait ses meilleurs efforts pour promouvoir la mission, la vision, les valeurs et les intérêts de l'HÔPITAL. Le PDG s'abstient de s'engager, sans l'autorisation écrite préalable du Conseil d'administration, dans toute activité qui nuit aux obligations prévues dans les présentes, que l'activité en question vise ou non à réaliser un gain, un bénéfice ou un autre avantage pécuniaire.



Nonobstant la généralité de ce qui précède, il ne sera pas considéré contraire aux engagements exclusifs du PDG de participer aux activités d'Agrément Canada pour une période n'excédant pas deux (2) semaines par année ou de participer aux activités reliées aux associations professionnelles pertinentes au poste de Président directeur-général.

(b) Règles et règlements

Le PDG est lié par l'ensemble des règles et règlements de l'HÔPITAL qui sont en vigueur, qui lui sont signalés et qu'il devrait raisonnablement connaître. Le PDG reconnaît que ces règles et règlements font partie des valeurs de l'Hôpital Montfort et il les observe et s'y conforme fidèlement.

(c) Renseignements confidentiels

Le PDG s'abstient, pendant qu'il est employé par l'HÔPITAL et par la suite, de divulguer ou d'utiliser, directement ou indirectement, sans l'autorisation du Conseil d'administration, les renseignements, connaissances ou données secrets ou confidentiels de l'HÔPITAL au détriment de celui-ci, peu importe comment il les a obtenus.

(d) Conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêt comprend tout conflit entre les intérêts personnels (pécuniaires ou autres) du PDG (ou un membre de sa famille ou proche ami) et ceux de l'HÔPITAL. Le PDG évite, dans la mesure du possible, tout conflit d'intérêt actuel ou potentiel, et en fait promptement rapport au Conseil d'administration de l'HÔPITAL.

3. Plan de relève

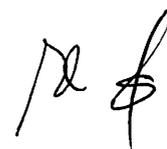
Le PDG s'engage à élaborer un plan de relève pour le poste de PDG pour assurer une saine transition lors de la fin du mandat prévu au présent contrat.

4. Rémunération

- a) Pour les services rendus en vertu des présentes, l'HÔPITAL verse au PDG, en date de la signature du présent contrat, un salaire annuel de base de 400 000 \$ sous réserve de l'alinéa 4 b), c) et d) ci-dessous. Le salaire du PDG lui est versé conformément aux méthodes normales de traitement de la paie de l'HÔPITAL et est assujéti aux retenues imposées par la loi.



- b) Le salaire du PDG est révisé une fois par année et est augmenté de temps à autre à la discrétion du Conseil d'administration, sous réserve de la situation financière de l'HÔPITAL ou des contraintes financières prévues par la loi.
- c) Après la fin de chaque année de référence, assujéti à la conduite d'une comparaison du marché par le Conseil d'administration, le salaire de base du PDG sera augmenté par la plus élevée de l'indice des Prix à la Consommation ou cinq (5 %) pour cent à compter, respectivement, du 1er janvier 2016. Toute législation concernant la rémunération des cadres supérieurs a préséance sur le présent alinéa, s'il y a contradiction.
- d) Après la fin de chaque année de référence, le Conseil d'administration de l'HÔPITAL déterminera, en fonction des critères révisés chaque année et faisant partie intégrante de l'Annexe A, la prime de rendement qui sera versée au PDG, le cas échéant. Tout versement en vertu du présent paragraphe se fait normalement dans les soixante (60) jours suivants l'évaluation du PDG. La prime de rendement n'est payable qu'en rapport aux exercices fiscaux durant lesquels le PDG a effectivement travaillé à ce titre. Toute législation concernant la rémunération au rendement des cadres supérieurs a préséance sur le présent alinéa, s'il y a contradiction.
- Le PDG pourrait si l'HÔPITAL, dans sa seule et unique discrétion, le décrète, être éligible à un boni annuel allant d'un (1 %) pour cent à vingt (20 %) pour cent de son salaire annuel de base.
- L'HÔPITAL qui, en sa seule et entière discrétion choisit d'offrir un boni au PDG tel que décrit ci-haut, pourra établir le montant dudit boni en fonction des résultats des évaluations et sur toute autre donnée, information ou fait qu'il juge opportuns.
- e) Le PDG a le droit d'obtenir, conformément aux politiques de l'HÔPITAL, telles qu'adoptées et modifiées de temps à autre, le remboursement des dépenses raisonnables et nécessaires qu'il effectue dans l'exécution des fonctions de son poste décrites dans les présentes, à condition toutefois de soumettre des preuves de la nature et du montant desdites dépenses conformément aux politiques de remboursement en vigueur à l'HÔPITAL.
- f) Toutes autres dépenses reliées au travail et aux objectifs du PDG peuvent lui être remboursées dans la mesure où elles ont été préalablement approuvées par le Conseil d'administration et appuyées par les pièces justificatives s'appliquant. Pour les associations professionnelles, l'HÔPITAL rembourse au PDG les frais suivants :
- Toutes cotisations annuelles et autres dépenses directement reliées à son adhésion au Collège canadien des leaders en santé et à la Société canadienne des médecins gestionnaires.



- Toute cotisation annuelle à l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario, de l'Association canadienne de protection médicale, du « *Ontario Medical Association* », de l'Association médicale canadienne, des Médecins francophones du Canada et du Collège des médecins de famille du Canada.
 - Toute dépense relative à la formation continue ou à toute autre dépense professionnelle qui aura été préalablement approuvée par le Président et le Trésorier du Conseil d'administration, sur présentation de pièces et de documents justificatifs.
- g) Outre que lorsque spécifié différemment dans le présent contrat, le PDG a droit aux avantages sociaux tels que décrits au recueil des conditions de travail des cadres et aux autres avantages et régimes que l'HÔPITAL offre à ses cadres supérieurs, conformément aux conditions qui y sont prévues.
- h) Nonobstant le paragraphe g) ci-dessus, le PDG a droit à six (6) semaines de vacances payées par année pour chaque année de la présente convention; l'époque et la durée de chaque période de vacances devant faire l'objet d'une planification à l'avance avec le Président du Conseil d'administration de l'HÔPITAL. Ce droit aux vacances doit être exercé au cours d'une période de douze mois et ne s'accumule pas d'une période de douze mois à l'autre; tout droit n'ayant pas été exercé est éteint et non monnayable. L'HÔPITAL reconnaît que les demandes et exigences des responsabilités qui incombent au PDG peuvent, occasionnellement l'empêcher de prendre, dans une année donnée, la totalité des vacances auxquelles il a droit, et, par conséquent, le Président du Conseil d'administration et le PDG, tous deux agissant raisonnablement, pourront établir et planifier entre eux, une ou des périodes au cours de l'année immédiatement subséquente, afin de permettre au PDG de prendre ses vacances résiduelles de l'année antérieure. Étant entendu que le PDG a les mêmes privilèges de report de vacances que ceux accordés aux autres cadres supérieurs.
- i) Le PDG reconnaît et accepte qu'il n'aura droit, dans le cadre de la présente Convention d'emploi, à aucune autre rémunération ou avantage, boni ou augmentation, de quelque nature que ce soit, autre que ceux décrits ci-haut.
- j) Le renouvellement de la nomination du PDG se fait dans le contexte des mesures de restriction salariale imposées par la Loi de 2010 sur la responsabilisation du secteur parapublic (la « LRSP »), qui s'appliquent à l'Hôpital et au poste du PDG. La LRSP impose d'importantes limites à la capacité de l'Employeur de majorer la rémunération du PDG durant la période de restriction salariale. La LRSP défend également tout paiement de rémunération future au titre de rémunération que le PDG n'a pas reçue en raison des mesures de restriction.



Si, durant la période de nomination du PDG en vertu des présentes, les mesures de restriction salariale prévues par la LRSP sont supprimées ou modifiées de manière matérielle, l'Employeur réévaluera le régime de rémunération du PDG afin de déterminer s'il y a lieu de le réviser à la hausse et si une telle révision est permise par la loi, à condition que le PDG rencontre toujours ses cibles annuelles de rendement.

L'engagement par l'Employeur de réévaluer le régime de rémunération du PDG :

- est sujet aux restrictions imposées par la LRSP sur la rémunération future, comme il est fait mention ci-haut;
- tient compte la position fiscale de l'Employeur au moment de la réévaluation; et,
- est pris sous réserve de toute nouvelle mesure de restriction sur la rémunération que la loi pourrait imposer à l'Employeur.

Le cas échéant, une telle révision sera entreprise par le Conseil d'administration dans les 60 jours. Toutefois lors de l'exercice de réévaluation, si un différend existait entre les deux parties, il sera référé au processus d'arbitrage déjà prévu à la section 14 du présent contrat.

k) Évaluation de la performance

Il est de l'obligation du Conseil d'administration de débiter le processus d'évaluation de la performance du PDG dans les trente (30) jours après la fin de l'année fiscale de référence. Par la suite, le Conseil d'administration s'engage à avoir fixés les nouveaux objectifs de rendement du PDG dans les soixante (60) jours suivant la fin de l'année fiscale de référence.

5. Résiliation de la présente entente

- a) Il peut être mis fin à la présente entente et à l'emploi du PDG par l'HÔPITAL :
- i. du consentement mutuel du PDG et de l'HÔPITAL;
 - ii. Par l'HÔPITAL immédiatement pour un motif valable en vertu de l'article 6 du présent contrat;
 - iii. Sous réserve des dispositions de l'article 7 du présent contrat, par l'HÔPITAL, sans motif valable, sur avis écrit donné au PDG, qui entre en vigueur au moment de la remise dudit avis. Sur réception dudit avis, le PDG est relevé de ses fonctions;
 - iv. Par le PDG n'importe quand, sur préavis écrit de 12 mois donné à l'HÔPITAL. Sur réception d'un tel avis, les parties conviennent que l'HÔPITAL peut exiger une date de fin d'emploi plus tôt que celle prévue dans l'avis du PDG pourvu que l'HÔPITAL verse au PDG le salaire et les avantages sociaux jusqu'à la

date de fin d'emploi qui aurait constitué la date de fin d'emploi si l'HÔPITAL n'avait pas exercé cette option.

v. Au décès du PDG

- b) Au moment où prend fin l'emploi du PDG en vertu des présentes, l'HÔPITAL n'a plus aucune obligation envers le PDG en ce qui a trait à la présente entente ou à son emploi par l'HÔPITAL, sauf à l'égard des éléments suivants :
- i. Le salaire exigible en vertu des présentes et non versé au moment de ladite cessation d'emploi;
 - ii. Les avantages sociaux courus, y compris les crédits de congé auxquels le PDG a droit au moment de la cessation d'emploi;
 - iii. Les indemnités de cessation d'emploi prévues à l'article 7 dans le cas d'une cessation en vertu de l'alinéa 5 a) (iii) du présent contrat;
 - iv. La prime de rendement que le PDG aurait touchée en vertu du paragraphe 4(c), le cas échéant, n'eût été la fin de son emploi, payable au prorata de la portion de l'exercice fiscal pendant laquelle le PDG a effectivement travaillé s'il est démontré que les objectifs de rendement sont rencontrés.
- c) Le PDG reconnaît que dans l'éventualité de la résiliation du présent contrat ou de la cessation d'emploi du PDG avec ou sans motif valable, les obligations prévues à l'article 2c) du présent contrat survivent.
- d) Au moment de la résiliation du présent contrat, le PDG remet ou fait remettre sur-le-champ à l'HÔPITAL tous les livres, documents, effets ou autres biens appartenant à l'HÔPITAL, ou dont l'HÔPITAL est responsable envers des tiers, que le PDG détient, contrôle ou garde et qui sont à sa charge.

6. Cessation d'emploi pour un motif valable

Nonobstant toute disposition contraire contenue dans les présentes, l'HÔPITAL peut, pour un motif valable, mettre fin à l'emploi du PDG n'importe quand et sans préavis ni paiement tenant lieu de préavis, sauf les paiements prévus aux alinéas 5 b) i) et ii) du présent contrat.

7. Indemnité tenant lieu de préavis au cas de cessation d'emploi initiée par l'employeur (sans motif valable)

- a) Aux fins de la présente entente, la période de préavis est de douze (12) mois plus un (1) mois par année de service complétée jusqu'à concurrence de dix-huit (18) mois. Nonobstant ce qui précède, la période de préavis totale ne pourra jamais excéder une durée équivalente à la durée résiduelle du présent contrat.
- b) Si l'HÔPITAL met fin à l'emploi du PDG en vertu du présent article, l'HÔPITAL :



- i. Paie au PDG les congés auxquels il a droit et qui se sont accumulés avant la cessation d'emploi et continue de verser au PDG, pendant toute la durée de la période de préavis, des paiements réguliers équivalant aux paiements réguliers de son salaire à la date de la cessation de son emploi;
 - ii. Maintient les avantages sociaux du PDG, à l'exception de l'assurance-invalidité de courte et de longue durée, pendant toute la durée de la période de préavis, dans la mesure où ces avantages peuvent être maintenus en vertu des ententes contractuelles établies entre l'HÔPITAL et ses assureurs. L'admissibilité du PDG à l'assurance-invalidité de courte et de longue durée ne sera maintenue que pour la période prévue par la loi. Le maintien des avantages sociaux prend fin au moment où le PDG occupe un autre emploi qui offre des avantages sociaux comparables, ou à la fin de la période de préavis, selon la première des deux éventualités;
 - iii. Continue de payer, pendant toute la durée de la période de préavis, la partie de l'HÔPITAL des cotisations au régime de retraite, ledit paiement prenant fin au moment où le PDG occupe un autre emploi qui offre un régime de retraite comparable, ou à la fin de la période de préavis, selon la première des deux éventualités;
- c) Le PDG reconnaît par les présentes que les paiements prévus aux alinéas a) et b) sont raisonnables et satisfont à toutes les réclamations possibles d'une indemnité tenant lieu de préavis de fin d'emploi, d'une indemnité de cessation d'emploi ou à tout autre droit, que ce soit en vertu de la Loi de 2000 sur les normes d'emploi, le Code des droits de la personne, la Loi sur l'équité salariale, la Common Law ou autre, que le PDG pourrait avoir à l'égard de son emploi auprès de l'HÔPITAL, de la terminaison de cet emploi ou de la terminaison de l'admissibilité du PDG aux avantages sociaux prévus par le présent contrat.
- d) L'HÔPITAL fournit au PDG les services d'une société-conseil en remplacement externe et/ou de conseils financiers à un coût pour un maximum qui ne dépasse pas sept point cinq pourcent (7,5%) de son salaire au moment de la cessation de son emploi.
- e) Si à quelque moment durant la période de préavis, le PDG accepte un poste substantiellement équivalent dans un autre hôpital:
- i) le PDG convient que les paiements et le maintien des avantages sociaux prévus aux alinéas a) et b) prendront fin, sauf pour le maintien d'une partie du paiement du salaire suffisante pour assurer le maintien du niveau de salaire du PDG au moment de la cessation d'emploi durant la période résiduelle du préavis;
 - ii) Ou, si le PDG a reçu les sommes sous la forme d'un paiement forfaitaire, il convient de rembourser l'HÔPITAL pour la différence entre les sommes reçues selon les alinéas a) et b) et le montant équivalent à i) ci-dessus.



- f) Si à quelque moment durant la période de préavis, l'HÔPITAL met fin à l'emploi du PDG pour motif valable le PDG n'aura droit à aucune indemnité de départ de quelque nature que ce soit, y compris toute indemnité décrite à la présente section.

8. Cession; loi applicable

- a) Sous réserve de l'article 6, le présent contrat peut être cédé par l'HÔPITAL et tout ayant droit à ses activités et est dévolu à tout cessionnaire. Le PDG ne peut ni céder le présent contrat ni aucun droit que lui confère celle-ci, ni déléguer les fonctions prévues dans les présentes.
- b) La présente entente est régie et interprétée conformément aux lois de la province d'Ontario.
- c) Tous les versements ou paiements prévus par le présent contrat sont en devises canadiennes et sujets aux retenues imposées par la loi.
- d) Les parties conviennent aussi que l'invalidation d'une disposition de la présente Convention n'invalide pas les autres dispositions de la Convention.

9. Ententes antérieures

Toutes les ententes antérieures, écrites ou verbales, établies entre les parties ou au sujet de l'emploi du PDG par l'HÔPITAL sont, par le présent contrat, résiliées et annulées.

10. Totalité de l'entente

Le présent contrat constitue la totalité de l'entente conclue entre ses parties au sujet de la question visée par celle-ci et aucune modification, variation ni aucun amendement de celle-ci ne lie les parties, sauf s'ils sont établis par écrit et signés par chacune d'entre elles. Les parties reconnaissent qu'il n'y a aucune convention, affirmation, garantie, disposition, entente ou autre accessoire, écrite ou verbale, portant sur l'objet du présent contrat.

11. Conseils juridiques indépendants

Par le fait de signer le présent contrat, le PDG reconnaît avoir eu préalablement l'opportunité d'obtenir des conseils juridiques indépendants.

12. Avis

Les avis, demandes, exigences ou autres communications qui s'imposent en vertu des présentes sont donnés par écrit et réputés avoir été donnés complètement s'ils sont



remis en mains propres ou envoyés par poste certifiée ou recommandée préaffranchie de Postes Canada aux parties aux adresses suivantes (ou aux autres adresses qui seront communiquées par écrit par toute partie à l'autre partie aux présentes) :

Dans le cas du PDG, à :

Docteur Bernard Leduc
Président-directeur général

Dans le cas de l'Hôpital, à la personne à la présidence du :

Conseil d'administration
Hôpital Montfort
713, chemin Montréal, 2C248
Ottawa (Ontario) K1K 0T2

Tout avis donné par la poste est réputé avoir été reçu le troisième jour ouvrable (à l'exclusion du samedi, du dimanche et des congés fériés) suivant la date de l'envoi par la poste et tout avis remis en mains propres est réputé avoir été reçu au moment de la remise.

13. Modifications et renonciations

Aucune modification de la présente entente n'est valide ou exécutoire si elle n'est pas établie par écrit et dûment signée par les deux parties aux présentes. Aucune tolérance d'une violation d'une disposition de la présente entente n'entre en vigueur ou n'est exécutoire si elle n'est pas établie par écrit et signée par la partie réputée donner ledit avis et, sauf disposition contraire prévue dans la renonciation écrite, est limitée à la violation en cause à laquelle il est renoncé.

14. Interprétation de l'entente

Toutes les questions découlant de l'application, de l'interprétation et de l'administration de la présente entente sont tranchées par arbitrage final et exécutoire en vertu de la Loi sur l'arbitrage de 1991 si ledit mécanisme de résolution des différends est accepté par les deux parties à tout moment, soit par le PDG et par l'HÔPITAL. L'arbitre nommé conformément à la Loi sur l'arbitrage de 1991, a le pouvoir d'accorder une indemnisation ou des dommages intérêts en cas de violation des conditions de la présente entente. L'arbitre n'a toutefois pas le pouvoir d'ordonner la réintégration du PDG, ni celui de modifier ou d'altérer de quelque façon que ce soit les conditions du présent contrat.



EN FOI DE QUOI les parties ont signé la présente entente ce 31. jour de octobre 2014.

SIGNÉ, SCELLÉ ET LIVRÉ à Ottawa.

EN PRÉSENCE DE SONIA BICAIRE.

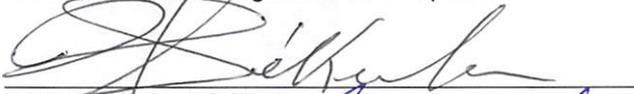
DATE : 31 oct 2014



Dr. Bernard Leduc
Président-directeur général de l'Hôpital Montfort



Témoine



Alain-Michel Sékula
Président, Conseil d'administration de l'Hôpital Montfort



Témoine



Suzanne Clément
Vice-président, Conseil d'administration de l'Hôpital Montfort



Témoine



Richard Flageole
Trésorier, Conseil d'administration de l'Hôpital Montfort



Témoine



Mona Fortier
Secrétaire, Conseil d'administration de l'Hôpital Montfort



Témoine

ANNEXE A

ENTENTE DE RESPONSABILITÉ

POUR LA PÉRIODE DU 1^{er} JANVIER 2015 AU 31 MARS 2023

Les parties reconnaissent qu'afin de permettre au PDG de jouer pleinement son rôle, l'on doit convenir des responsabilités qui lui sont dévolues. C'est ainsi que pour la période visée, le PDG verra ses objectifs corporatifs fixés selon le Programme d'amélioration de la qualité pour l'année en cours.

Afin d'évaluer le niveau auquel le PDG s'est acquitté de ses responsabilités, tout en reconnaissant l'environnement corporatif dans lequel le PDG a évolué, les parties conviennent d'établir un certain nombre d'objectifs. L'atteinte ou non des dits objectifs permettra d'effectuer les ajustements salariaux correspondants à la performance du PDG.

- Objectifs corporatifs
- Objectifs spécifiques au poste
- Objectifs qualitatifs quant aux compétences et comportements utilisés

De plus le contrat d'emploi devra tenir compte, notamment, de la Loi de 2010 sur les mesures de restriction de la rémunération dans le secteur public visant à protéger les services publics (la Loi 16) et de la Loi de 2010 sur l'excellence des soins pour tous (la Loi 46), ainsi que la réglementation afférente, dès qu'elle sera mise en vigueur par les autorités compétentes.

