



Palais des congrès de Montréal

**Règlement sur les effectifs, les normes
et barèmes de nomination et de rémunération
et autres conditions de travail des employés cadres
de la Société du Palais des congrès de Montréal**

Dans le but d'alléger le texte, la forme masculine utilisée désigne autant les femmes que les hommes

TABLE DES MATIÈRES

<u>1. Champ d'application</u>	<u>3</u>
<u>2. Procédure relative à l'évaluation du rendement</u>	<u>3</u>
<u>3. Traitement</u>	<u>4</u>
<u>4. Affectation et probation</u>	<u>6</u>
<u>5. Vacances annuelles</u>	<u>6</u>
<u>6. Congés</u>	<u>8</u>
<u>7. Retraite progressive</u>	<u>10</u>
<u>8. Régimes d'assurance</u>	<u>12</u>
<u>9. Droits parentaux</u>	<u>14</u>
<u>10. Divers</u>	<u>20</u>

1. Champ d'application

- 1.1. Le présent règlement s'applique aux cadres qui exercent l'une ou l'autre des fonctions apparaissant à l'organigramme administratif de la Société du Palais des congrès de Montréal.

La Société peut engager à titre contractuel toute personne dont les services peuvent être requis pour la poursuite d'un projet spécifique de durée déterminée

- 1.2. Les dispositions suivantes excluent le président-directeur général qui est nommé par décret en vertu de la loi.

2. Procédure relative à l'évaluation du rendement

2.1. Évaluation du rendement

- 2.1.1. L'évaluation du rendement consiste à procéder à l'appréciation du niveau de correspondance entre les attentes préalablement signifiées et les réalisations.

Par attentes signifiées, il faut comprendre les responsabilités découlant de l'emploi et les demandes spécifiques exprimées par le supérieur immédiat du cadre évalué portant sur des résultats anticipés, des comportements prévus ou tout autre besoin de l'organisation.

- 2.1.2. L'évaluation du rendement et des objectifs repose sur des faits et se traduit par les appréciations globales de la performance du cadre et la pondération accordée à chacun des objectifs.

	Inférieur aux attentes	Atteintes partielles des attentes		Rencontre les attentes		Dépasse les attentes
Échelle de l'appréciation de performance	0-1.9	2 à 2.5	2 à 2.9	3 à 3.5	3 à 3.9	4,0 et +
Selon résultat final, le pourcentage de la progression salariale est :	0,0 ou discrétion PDG	2,0%	2,5%	3,0%	3,5%	4,0%

2.2. Procédure relative à l'évaluation du rendement

- 2.2.1. L'évaluation du rendement doit être faite annuellement dans les soixante (60) jours suivant le 31 mars et la période de référence de celle-ci s'étend du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante.
- 2.2.2. L'évaluation du rendement est effectuée par le supérieur immédiat et est révisée par le supérieur hiérarchique et le président-directeur général peut faire un retour sur l'évaluation.
- 2.2.3. En cas d'absence ou d'incapacité de ses supérieurs immédiat et hiérarchique, la signification des attentes et l'évaluation du rendement d'un cadre sont effectuées par le président-directeur général.
- 2.2.4. La fiche d'évaluation du rendement est signée par les supérieurs immédiat et hiérarchique du cadre et copie en est remise à ce dernier.

- 2.2.5. Sur réception de sa copie, le cadre signe l'original de sa fiche d'évaluation du rendement pour attester qu'il en a reçu copie.
- 2.2.6. Un cadre et son supérieur hiérarchique peut apporter par écrit ses commentaires sur l'évaluation de son rendement sur son formulaire fiche d'évaluation du rendement.
- 2.2.7. Malgré l'article 2.2.1, un cadre ne reçoit aucun ajustement variable du traitement, s'il a été absent du travail pendant une durée supérieur à 6 mois au cours de la période de référence d'évaluation du rendement, et ce, pour une des raisons suivantes :
- a) Embauche de moins de six (6) mois avant la fin de la période de référence;
 - b) Invalidité totale;
 - c) Congés prévus à la section concernant les droits parentaux
 - d) Congé préretraite;
 - e) Congé sans traitement;

3. Traitement

3.1. Détermination du traitement

- 3.1.1. Le traitement des cadres est établi en tenant compte des barèmes de rémunération déterminés par la Société du Palais des congrès. Le traitement individuel se situe à l'intérieur d'une échelle salariale prédéterminée par l'évaluation de la fonction concernée.
- 3.1.2. Tout cadre a le droit de connaître sa situation ainsi que les principes qui régissent l'administration des salaires des cadres.
- 3.1.3. Le traitement initial est déterminé selon les paramètres de la politique de dotation de la Société (POL-80-09).
- 3.1.4. Lorsqu'un employé syndiqué du Palais fait l'objet d'une promotion à un poste d'encadrement, le traitement attribué correspond à son traitement avant la promotion, augmenté d'un montant représentant 10% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il accède ou le minimum de la classe d'emploi à laquelle il est promu, le plus élevé des deux s'appliquant.

Par traitement avant la promotion on entend le salaire annuel de la personne excluant notamment les primes, les indemnités ou rémunération additionnelle.

Suivant la confirmation de son embauche comme cadre, l'employé syndiqué recevra le paiement du solde de sa banque de maladie à titre de salarié syndiqué, jusqu'à concurrence de 7 jours non-utilisés alors qu'il occupait un poste de salarié syndiqué.

- 3.1.5. Lorsqu'un cadre du Palais fait l'objet d'une promotion à un poste d'encadrement dans une classe d'emploi supérieure à la sienne, le traitement attribué correspond à son traitement avant la promotion, augmenté d'un montant représentant 5 % du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emploi à laquelle il accède ou le minimum de la classe d'emploi à laquelle il est promu, le plus élevé des deux s'appliquant.

Par traitement avant la promotion on entend le salaire annuel de la personne excluant notamment les primes, les indemnités ou rémunération additionnelle.

Nonobstant l'application du premier paragraphe de la présente clause, le président-directeur général peut dans certains cas accorder une progression différente.

- 3.1.6. Le cadre qui fait l'objet d'une désignation à titre provisoire ou remplaçant temporaire a un poste de classe supérieur. Alors qu'il cumule ces deux (2) emplois d'encadrement, la personne recevra une prime pour la durée de la désignation.

La prime de rémunération additionnelle est équivalente au montant hebdomadaire de 5% du maximum de l'échelle de traitement de la classe d'emplois pour laquelle il fait l'objet d'une désignation ou le minimum de la classe de l'emploi désigné, le plus élevé des deux s'appliquant. La prime est versée à chaque période de paie.

La prime cesse d'être versée lorsque la disponibilité n'est plus requise ou lorsque le cadres devient non-disponible pour une période excédant 5 jours. Toutefois, dans ce dernier cas, si cette non-disponibilité résulte d'une invalidité, cette interruption ne la disqualifie pas et le versement de la prime peut reprendre à son retour, s'il est toujours requis la direction.

- 3.1.7. Une prime pour grande disponibilité correspondant à 5 % du traitement, est octroyée au cadre qui, est requis de fournir temporairement, mais pour une période minimale de 4 semaines, une prestation de travail significativement supérieure à la prestation normalement attendue, afin de répondre aux exigences accrues que lui impose la réalisation d'un mandat particulier rattaché ou non à ses attributions habituelles. Le cadre qui se qualifie à cette prime la reçoit au terme de cette période minimale de qualification, rétroactivement au premier jour de celle-ci, et étant entendu que cette prime ne devrait pas être normalement versée de façon annuelle.

La prime ne peut être versée lorsque le cadre ne reçoit pas de traitement et lorsqu'il écoule ses congés de maladie dans le cadre d'un congé de préretraite.

La prime cesse d'être versée lorsque la disponibilité accrue n'est plus requise. De même en est-il lorsque le cadre devient non disponible pour une période excédant 5 jours; toutefois, dans ce cas, si cette non-disponibilité résulte d'une invalidité, cette interruption ne le disqualifie pas et le versement de la prime peut reprendre à son retour, s'il est toujours requis d'offrir une prestation de travail significativement supérieure.

Dans tous les cas, cette prime est accordée uniquement après avoir obtenu l'approbation du directeur talent & culture ainsi que du président-directeur général qui en déterminera la durée.

3.2. Révision annuelle

- 3.2.1. La révision annuelle des barèmes de rémunération et des traitements s'effectue le 1er avril et rétroactivement à cette date. Elle peut être constituée des deux (2) volets suivants :

- a) Révision annuelle de base (majoration échelles de traitement)
Les échelles de traitement sont augmentées d'un pourcentage déterminé par le Secrétariat du Conseil du trésor.
- b) Progression dans les échelles (performance individuelle)
Les cadres qui n'ont pas atteint le maximum de leur échelle de traitement peuvent progresser dans leur échelle jusqu'à un maximum de 4,0%.

3.3. Temps de travail

- 3.3.1. La semaine normale de travail d'un cadre est de quarante (40) heures.
- 3.3.2. Aucune rémunération ou compensation sous forme de congé n'est versée au cadre pour des heures de travail effectuées en plus de la semaine régulière ou de la journée régulière de travail.
- 3.3.3. Toutefois, un congé pour très grande disponibilité peut être octroyé à un cadre qui, pendant une période prolongée, a fourni une contribution significative et soutenue excédant largement la prestation normalement requise et dans des circonstances jugées exceptionnelles par le président-directeur général une période de congé avec traitement peut être accordée à un cadre aux fins de reconnaître la très grande disponibilité dont il a fait preuve dans ces circonstances.

Ce congé qui ne peut excéder 10 jours par année financière, est non cumulable, ni reportable et doit être pris avant le 31 mars suivant ou au plus tard douze (12) mois suivant l'attribution. Le quantum octroyé doit refléter la contribution exceptionnelle et la durée des efforts et résultats fournis par le cadre.

3.4. Versement du salaire

- 3.4.1. Le salaire est versé à toutes les deux (2) semaines, le jeudi. Si un jeudi coïncide avec un jour férié, le versement est effectué le jour ouvrable précédent.

4. Affectation et probation

4.1. Affectation

L'affectation d'une personne à tout poste de cadre doit être approuvée par le président-directeur général. De plus, l'affectation d'une personne à tout poste cadre relevant directement du président-directeur général doit être approuvée par le conseil d'administration.

4.2. Probation

- 4.2.1. Lors du recrutement, la période de probation est d'une durée d'une (1) année, mais peut être prolongée si des circonstances sérieuses le nécessitent. Au total, cette durée ne devra cependant pas excéder une (1) année additionnelle. Si son évaluation de période de probation est satisfaisante pour la direction hiérarchique, l'employé obtient le statut de cadre régulier.
- 4.2.2. Un salarié syndiqué qui obtient un poste de cadre ou un cadre qui obtient une promotion, est sujet à un stage probatoire d'une durée d'une (1) année.

La nomination du cadre au statut d'employé régulier est décidée par le supérieur et doit être entérinée par le président-directeur général.

5. Vacances annuelles

5.1. Jours de vacances accumulés

- 5.1.1. Un cadre a droit, dès son embauche aux vacances suivantes :

Service ou service continu au 1 ^{er} avril	Attribution de jours de vacances du 1 ^{er} avril au 31 mars
Moins de 1 an avant le 1 ^{er} avril de l'année en cours	1 $\frac{2}{3}$ jour par mois de service continu attendu (maximum de 20 jours)
1 an et moins de 10 ans	20 jours
10 ans	21 jours
11 ans	22 jours
12 ans	23 jours
13 ans	24 jours
14 et plus	25 jours

- 5.1.2. Aux fins de l'application du premier alinéa, il faut ajouter au service continu, pour les périodes non concurrentes à celui-ci, le service aux fins de l'admissibilité à une rente de retraite reconnue par le régime de retraite du cadre (Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires, Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics ou Loi sur le régime de retraite des enseignants).
- 5.1.3. Pour qu'un tel ajout soit effectué, le cadre doit en faire la demande à son supérieur hiérarchique ou à la personne qu'il désigne et produire une copie à jour de son « état de participation à un régime de retraite » émis par Retraite Québec
- 5.1.4. La durée des vacances n'est pas réduite dans le cas d'une ou plusieurs périodes d'invalidité n'excédant pas une durée de six (6) mois cumulatifs par année. De même, la durée des vacances n'est pas réduite durant un congé de maternité de (vingt (20) semaines ou 21 semaines selon le cas), durant un congé pour paternité ou adoption de cinq (5) semaines ou durant l'absence résultant d'un accident de travail.

5.2. Approbation des jours de vacances

- 5.2.1. Le cadre verra à faire approuver les dates de ses vacances par son supérieur immédiat, qui tiendra compte des activités de son unité administrative.

5.3. Report des jours de vacances accumulés

- 5.3.1. Tout cadre doit prendre chaque année, les vacances auxquelles il a droit, entre le 1^{er} avril et le 31 mars.

Cependant, si à cause des circonstances exceptionnelles, un cadre se voit dans l'impossibilité de prendre les vacances auxquelles il a droit, le président-directeur général peut l'autoriser, sur recommandation de son supérieur, à reporter à l'année suivante une partie de ses vacances (dix (10) jours).

Si la même situation se produit l'année subséquente, le président-directeur général peut autoriser, sur la recommandation de son supérieur, le paiement à ce cadre des vacances ainsi reportées, en plus de sa rémunération régulière.

- 5.3.2. Un cadre qui ne peut prendre ses vacances annuelles à cause d'une invalidité telle que définie au présent règlement ou qui est absent par la suite d'un accident de travail voit

ses vacances reportées à une date ultérieure à la condition que l'invalidité ou l'absence commence avant la date de début de ses vacances.

Si le cadre est totalement invalide au moment de la cessation d'emploi, le traitement aux fins du remboursement des jours de vacances inutilisés correspond à son traitement à la fin des cent quatre (104) premières semaines d'invalidité ajustées au 1er janvier de chaque année, jusqu'à la date de cessation d'emploi, selon les mêmes modalités que la prestation du régime obligatoire de base d'assurance salaire longue durée.

5.4. Cessation d'emploi

- 5.4.1. La Société paie au cadre ou à ses ayants droit, le cas échéant, au moment de son départ par démission, congédiement, mise à la retraite ou décès une gratification en espèces correspondant au solde de ses crédits de vacances accumulés à titre de cadre de la Société et payée sur la base de son traitement au moment de son départ.
- 5.4.2. Un cadre qui a pris un ou des jours de vacances anticipés et qui n'a pu les accumuler avant son départ, doit rembourser à la Société les dits jours anticipés.

6. Congés

6.1. Congés avec traitement

6.1.1. Jours fériés et chômés

- a) Aux fins du présent règlement, les treize (13) jours énumérés ci-dessous sont des jours fériés et chômés sans réduction de traitement.

Jour de l'An	Fête du Travail
Lendemain du Jour de l'An	Fête de l'Action de Grâce
Vendredi Saint	Veille de Noël
Lundi de Pâques	Fête de Noël
Fête de Dollar	Lendemain de Noël
Fête Nationale	Veille du Jour de l'An
Confédération	

- b) Si un congé chômé et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est reporté à une autre date, généralement le jour ouvrable précédant ou suivant ledit congé, à moins qu'une loi ne le prévienne autrement.
- c) Si un congé chômé et payé coïncide avec les vacances d'un cadre, ce dernier a droit à une (1) journée de vacances additionnelle à toute autre date établie entre le cadre et son superviseur.

6.1.2. Absences rémunérées

- 6.1.2.1. Tout cadre peut bénéficier d'un congé payé d'une durée établie tenant compte de ses besoins dans les cas ci-après décrits :

Ces congés sont accordés s'il s'agit d'une journée ou l'employé aurait normalement travaillé.

Le cadre a droit, moyennant avis à la personne désignée à cette fin, à un permis d'absence pour les fins et périodes suivantes :

- a) son mariage ou l'union civile : cinq (5) jours ouvrables consécutifs, y compris le jour du mariage ;
- b) le mariage ou l'union civile de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage, à la condition qu'il y assiste ;
- c) le décès de son conjoint ou d'un enfant : cinq (5) jours ouvrables, soit quatre (4) consécutifs, et le jour des funérailles ;
- d) le décès de ses père, mère, frère ou sœur : trois (3) jours ouvrables consécutifs, soit deux (2) consécutifs, et le jour des funérailles ;
- e) le décès de ses beau-père, belle-mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs, soit deux (2) consécutifs, et le jour des funérailles ;
- f) le décès de ses beau-frère, belle-sœur, gendre, bru, ou grands-parents le jour des funérailles. Toutefois lorsque le défunt demeure au domicile de l'employé : trois (3) jours consécutifs, soit deux (2) consécutifs, et le jour des funérailles ;
- g) lorsqu'il change le lieu de son domicile : la journée du déménagement ; cependant, un employé n'a pas droit à ce congé à plus d'une journée de congé par année civile.

6.1.2.2. Le cadre bénéficie jusqu'à deux (2) jours ouvrables, pour raisons personnelles. Ce congé ne peut être accumulé ni monnayé. Le cadre qui devient assujéti aux présentes dispositions en cours d'année a droit au congé. Toutefois, le nombre de jours de congés attribués est calculé à raison d'un douzième (1/12 jour) par mois entier qui reste à écouler jusqu'au 31 mars prochain, sans excéder deux (2) jours. À l'inverse, pour chaque mois ou l'employé est en invalidité court terme, le congé est réduit d'un douzième (1/12 jour).

6.1.2.3. Le cadre a droit à un permis d'absence d'une (1) journée supplémentaire sans perte de salaire dans les cas visés aux alinéas c, d, e et f, s'il assiste à l'événement et si celui-ci se produit à plus de deux cent cinquante (250) kilomètres du lieu de résidence de l'employé

6.1.2.4. Le cadre dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions des présentes, a droit d'obtenir une absence sans perte de salaire; l'employé doit en faire la demande à son supérieur et obtenir l'approbation de la direction des ressources humaines

Si un cadre est dans l'impossibilité d'aviser au préalable, il doit faire part des motifs de son absence dès qu'il est en mesure de le faire.

6.1.2.5. La Société se réserve le droit de réclamer toute preuve visant à justifier l'absence autorisée.

6.1.3. Congés pour affaires judiciaires

Le cadre maintient son traitement, pour la période pendant laquelle sa présence est requise par le tribunal ou par l'arbitre selon le cas, et ce, lorsqu'il est appelé :

- a) à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où il n'est pas l'une des parties;
- b) à comparaître devant un tribunal dans une cause où il est une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions;
- c) à comparaître devant le coroner, le commissaire aux incendies ou toute commission d'enquête comme témoin et que par la suite il n'est pas incriminé;

Le cadre qui, à la suite d'une sommation, agit comme témoin expert dans un procès ne reçoit que la différence entre son traitement régulier et l'indemnité à laquelle il a droit pour la période où il agit comme tel, si cette indemnité est inférieure à son traitement.

6.2. Congés sans traitement

- 6.2.1. Après entente avec son supérieur immédiat et autorisation par le président-directeur général, un cadre peut s'absenter sans traitement pour de courtes périodes pour l'exercice de fonctions reliées à des charges publiques, des services communautaires, des affaires professionnelles ou autres fonctions de même nature.
- 6.2.2. Un cadre peut, pour un motif jugé valable par son supérieur immédiat et après autorisation par le président-directeur général, bénéficier d'un congé sans traitement pour une période déterminée par ce dernier. Les conditions d'octroi du congé et de retour au travail du cadre font partie d'une entente écrite entre ce dernier et le président-directeur général.

7. Retraite progressive

7.1. Description et conditions d'obtention

La présente section s'applique au cadre régulier participant au Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE) ou au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

La retraite progressive permet au cadre de réduire son temps travaillé, pour une période d'une (1) à cinq (5) années précédant immédiatement la prise de retraite. Le temps travaillé, pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive, ne peut être inférieur à 40% ni supérieur à 80% du temps travaillé d'un cadre à temps plein. Aux fins de la présente section, par parties d'années civiles, il faut comprendre la portion de l'année civile qui débute une retraite progressive ainsi que celle qui la termine.

Pour se prévaloir d'une retraite progressive, un cadre doit au préalable s'assurer auprès de Retraite Québec qu'il aura vraisemblablement droit à une pension à la date prévue pour la fin de l'entente. Toute modification aux dates fixées pour le début ou la fin de l'entente doit préalablement être acceptée par Retraite Québec.

L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente avec le supérieur immédiat qui tient compte des besoins du service. Cette entente doit être écrite et préciser les modalités de la retraite progressive dont notamment sa durée, le pourcentage de temps travaillé pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par la retraite progressive et l'aménagement du temps travaillé. L'entente est assujettie aux dispositions de la présente section ainsi qu'au régime de retraite auquel le cadre participe.

Pour plus d'information : https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/e-vie/evenement_2/absences_233.htm#s2331

7.1.1. Régimes d'assurance

Le cadre a droit, pendant la durée de l'entente, aux protections des régimes d'assurance sur la base du temps normalement travaillé avant le début de l'entente. Malgré le premier alinéa, le cadre bénéficie d'une prestation du régime d'assurance salaire de courte durée sur la base du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente. Les bénéfices de ce régime sont versés sans dépasser la fin de l'entente. Lorsque la durée de l'entente est supérieure à cent quatre (104) semaines, la participation du cadre aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée est maintenue sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

Pendant la retraite progressive, la contribution de l'employeur et la cotisation du cadre aux régimes d'assurance sont maintenues sur la base du temps normalement travaillé par le cadre avant le début de l'entente. Toutefois, lorsque la durée de l'entente est supérieure à cent quatre (104) semaines, l'employeur et le cadre versent leur part respective des primes aux régimes obligatoires d'assurance salaire de longue durée, sous réserve des dispositions prévues à la police maîtresse.

7.1.2. Régime de retraite

Pendant la retraite progressive, aux fins du régime de retraite, le traitement admissible des années ou parties d'années visées par l'entente est celui que le cadre aurait reçu ou, pour une période au cours de laquelle il reçoit des prestations du régime d'assurance salaire de courte durée, aurait eu le droit de recevoir s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Le service crédité est celui qui lui aurait été crédité s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

Un cadre doit verser des cotisations à son régime de retraite égales à celles qu'il aurait versées s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Si le cadre reçoit des prestations d'assurance salaire de courte durée, l'exonération des cotisations au régime de retraite est celle à laquelle il aurait eu droit s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. Cette exonération ne peut excéder la fin de l'entente. Si le cadre reçoit des prestations d'assurance salaire de longue durée, l'assureur verse les cotisations au régime de retraite qui auraient été versées par le cadre s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive. L'assureur verse ces cotisations jusqu'à la fin de l'entente.

7.1.3. Autres dispositions

Le traitement d'un cadre en retraite progressive est versé pendant toute l'année ou partie d'année civile au prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années civiles visées par l'entente.

Le cadre en retraite progressive bénéficie des conditions de travail prévues au présent règlement qui sont compatibles avec la retraite progressive, ajustées le cas échéant du

prorata du temps travaillé prévu pour chacune des années ou parties d'années visées par l'entente, à la condition que la nature de ces conditions de travail permette un ajustement sur cette base.

Durant la retraite progressive, un cadre accumule son expérience et son service continu comme s'il ne s'était pas prévalu de la retraite progressive.

8. Régimes d'assurance

8.1. Dispositions générales

Le cadre est protégé par les « Régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement des secteurs public et parapublic », sous réserve de leurs règles d'admissibilité. Ces régimes comprennent les régimes assurés par le gouvernement du Québec ainsi que les régimes assurés auprès d'une compagnie d'assurance. Les dispositions régissant les régimes suivants, assurés auprès d'une compagnie d'assurance, sont prévues à la « Police maîtresse des régimes d'assurance collective du personnel d'encadrement » :

- a) régimes obligatoires de base :
 - un régime d'assurance vie;
 - un régime d'assurance accident maladie;
 - un régime d'assurance salaire de longue durée.
- b) régimes complémentaires :
 - un régime obligatoire d'assurance salaire de longue durée;
 - un régime facultatif d'assurance vie additionnelle.

8.2. Régimes assurés par le Gouvernement du Québec

8.2.1. Régime uniforme d'assurance vie

Le cadre bénéficie d'un montant d'assurance vie payable à sa succession conformément à la Police d'assurance collective en vigueur.

La participation d'un cadre au régime uniforme d'assurance vie prend fin à la première des dates suivantes :

- a) la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- b) la date de sa prise de retraite.

8.2.2. Régime d'assurance salaire de courte durée

Le régime d'assurance salaire de courte durée couvre la période des cent quatre (104) premières semaines d'invalidité totale.

Pendant la première semaine d'invalidité totale, le cadre reçoit le traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la deuxième semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de vingt-six (26) semaines du début de cette invalidité, le cadre reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée égale à 80% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

À compter de la vingt-septième (27^e) semaine d'invalidité totale, et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de cette invalidité, le cadre reçoit une prestation

d'assurance salaire de courte durée égale à 70% du traitement auquel il aurait eu droit s'il avait été au travail.

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une invalidité totale est un état d'incapacité qui résulte d'une maladie, d'un accident, de complications graves d'une grossesse ou d'une intervention chirurgicale reliée directement à la planification des naissances qui exige des soins médicaux et qui rend le cadre totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Aux fins du régime d'assurance salaire de courte durée, une période d'invalidité totale est une période continue d'invalidité totale ou une suite de périodes successives d'invalidité totale résultant d'une même maladie ou d'un même accident, séparées par une période de moins de quinze (15) jours ouvrables effectivement travaillée à temps complet. Le calcul de la période de quinze (15) jours ouvrables ne comprend pas les vacances, les jours fériés, les congés sans traitement, les congés dans le cadre des droits parentaux ou toute autre absence qu'elle soit rémunérée ou non. À l'exception d'une période d'invalidité justifiée par un don d'organes sans rétribution, la période d'invalidité totale qui résulte d'une maladie ou d'une blessure qui a été causée volontairement par le cadre, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de service dans les forces armées ou de participation active à une émeute, à une insurrection, à des infractions ou à des actes criminels n'est pas reconnue comme une période d'invalidité totale. Cependant, dans le cas d'alcoolisme ou de toxicomanie, la période pendant laquelle le cadre reçoit des traitements ou des soins médicaux en vue de sa réhabilitation est reconnue comme une période d'invalidité totale.

Le cadre reçoit le traitement ou la prestation d'assurance salaire prévu à la présente sous-section s'il fournit les informations et les pièces justificatives requises par l'employeur ou son mandataire (le Conseil du trésor, l'assureur ou toute firme d'experts-conseils) aux fins de vérifier s'il satisfait à la définition d'invalidité totale pour en établir la cause et la durée et s'il consent à se soumettre, aux frais de l'employeur, à toute expertise médicale auprès du médecin désigné par l'employeur. Le cadre doit également autoriser l'employeur ou son mandataire à divulguer ces informations et pièces justificatives aux fins d'évaluer les possibilités de lui offrir un emploi selon les dispositions prévues au présent chapitre.

Sur demande écrite de la direction, accompagnée des formulaires appropriés, le cadre présumé admissible à une prestation d'invalidité d'un organisme public en vertu du régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi visant à favoriser le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit faire la demande à l'organisme concerné et se soumettre aux obligations qui en découlent.

Toutefois, le cadre présumé admissible à une prestation d'invalidité en vertu de la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels peut refuser de présenter sa demande à l'organisme concerné s'il a choisi de ne pas porter plainte à la suite de l'acte criminel commis contre lui.

Le cadre qui bénéficie d'une prestation d'invalidité payable par un organisme public, en vertu d'un régime de retraite ou de lois telles que la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance automobile, la Loi d'indemnisation des victimes d'actes criminels, la Loi sur le civisme ou la Loi sur le régime de rentes du Québec, doit en aviser son employeur sans délai. Dans ce cas, le traitement ou la prestation d'assurance salaire de courte durée à verser est calculé de la façon suivante: le traitement net ou la prestation nette est réduit du montant initial de la prestation

d'invalidité, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de l'indexation et ramené à un montant brut imposable qui constitue le traitement ou la prestation à verser.

Aux fins du présent chapitre, le traitement net ou la prestation nette correspond au traitement brut ou à la prestation brute réduit des impôts provincial et fédéral, des cotisations au Régime de rentes du Québec et à l'Assurance-chômage; le traitement brut est également réduit des cotisations aux régimes d'assurance et de retraite.

Le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire de courte durée peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de retour progressif pourvu que, pendant cette période, il accomplisse les fonctions reliées à l'emploi qu'il occupait avant son invalidité totale ou à tout autre emploi comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

Toutefois, cette période n'excède pas six (6) mois consécutifs et ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'invalidité totale au-delà de cent quatre (104) semaines. Pendant de cette période, le cadre est considéré en invalidité totale mais, pour le temps travaillé, il reçoit son traitement et, le cas échéant, les primes, les allocations, les indemnités ou les montants forfaitaires et il accumule des vacances et du service.

Le cadre invalide maintient sa participation aux régimes d'assurance et au régime de retraite auquel il est assujéti.

Toutefois, à compter de la deuxième (2e) semaine d'invalidité totale, le cadre qui reçoit une prestation d'assurance salaire bénéficie de l'exonération de ses cotisations aux régimes assurés et au régime de retraite auquel il est assujéti, lorsque ce dernier le prévoit.

La participation du cadre au régime d'assurance salaire de courte durée et le droit aux prestations prennent fin à la première des dates suivantes :

- a) la date à laquelle il cesse d'être assujéti au présent chapitre;
- b) la date du début de son congé de préretraite totale;
- c) la date de sa prise de retraite.

9. Droits parentaux

9.1. Préavis de départ pour congé maternité, de paternité, d'adoption ou parental

- 9.1.1. Afin de bénéficier d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental une demande écrite doit être présentée à la direction des ressources humaines de la Société au moins trois (3) semaines avant le début du congé.

Le délai peut être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue ou si la présence du cadre est requise auprès de l'enfant nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

- 9.1.2. Dans le cas d'un congé de maternité, cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

- 9.1.3. L'avis peut être de moins de 3 semaines si le certificat médical atteste du besoin du cadre de cesser le travail dans un délai moindre.

- 9.1.4. En cas d'imprévu, le cadre est exempté de la formalité du préavis, sous réserve de la production à la Société d'un certificat médical attestant qu'il doit quitter son emploi sans délai.

9.2. Retour au travail

- 9.2.1. Le congé de maternité de vingt et une (21) semaines peut être prolongé par un congé parental sans traitement;
- 9.2.2. La Société doit faire parvenir au cadre, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration de son congé, un courriel indiquant la date prévue de la fin de son congé de maternité, paternité, d'adoption ou parental.
- 9.2.3. Le cadre à qui la Société a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à la fin de son congé. Toutefois, le cadre qui fait parvenir à la Société, avant la fin de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité que son état de santé l'exige, a droit à une prolongation du congé pour la durée indiquée au certificat médical.

Un cadre qui ne se présente pas au travail à la date prévue dans l'avis est présumé avoir démissionné.

- 9.2.4. Le cadre peut se présenter au travail avant la date de retour au travail mentionnée dans l'avis, après avoir donné à la Société un avis écrit d'au moins trois (3) semaines quant à la nouvelle date de retour au travail.
- 9.2.5. Le cadre peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.
- 9.2.6. À la fin d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou parental, le cadre réintègre son poste habituel avec les mêmes avantages, y compris le traitement auquel il aurait droit s'il était resté au travail.
- 9.2.7. Si le poste habituel du cadre n'existe plus à son retour, la Société lui reconnaît tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la coupure du poste s'il avait alors été au travail.

9.3. Suspension ou fractionnement du congé

- 9.3.1. À certaines conditions, lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu ou fractionné en semaines, après entente avec la Société, pour permettre le retour au travail du cadre pendant la durée de cette hospitalisation.

9.4. Congés de maternité

- 9.4.1. La cadre qui est enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve de l'article 9.4.5 doivent être consécutives. La cadre qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans traitement prévu aux présentes conditions de travail a aussi droit à ce congé de maternité.

La cadre qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

Le cadre dont la conjointe décède se voit transférer la partie résiduelle du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

- 9.4.2. La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la cadre et comprend le jour de l'accouchement.
- 9.4.3. La cadre qui est suffisamment rétablie de son accouchement a droit à un congé de maternité discontinu lorsque son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé ou lorsqu'il est hospitalisé dans les quinze (15) jours suivants sa naissance. Le congé ne peut être discontinué qu'une seule fois et il doit être complété lorsque l'enfant revient à la résidence familiale. Il est entendu que dans un tel cas, la Société ne verse à la cadre que l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle n'avait pas discontinué son congé.
- 9.4.4. Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt et une (21) semaines. Si une cadre revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de la Société, un certificat médical attestant son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.
- 9.4.5. Si la naissance a lieu après la date prévue, la cadre a droit à une prolongation de son congé de maternité égal à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.
- 9.4.6. La cadre peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige. Durant ces prolongations du congé de maternité, la cadre ne reçoit ni indemnité ni traitement.
- 9.4.7. La cadre qui ne peut, à cause de son état de santé, reprendre son emploi à l'expiration de la période prévue aux articles 9.4.1 et 9.4.7 n'est plus considérée comme étant en congé de maternité, mais comme étant absente pour cause de maladie. Elle est alors assujettie aux dispositions prévues au régime collectif d'assurance des présentes conditions de travail.

9.5. Congés sociaux

- 9.5.1. La cadre a droit à un congé spécial pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme. Ce congé, avec traitement, est d'au plus quatre (4) jours et peut être fractionné en demi-journée ou en heures.
- 9.5.2. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la cadre a droit à un congé de maternité spécial, sans traitement, d'une durée n'excédant pas trois (3) semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

La cadre doit fournir, le plus tôt possible à la Société, un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

9.6. Indemnités et avantages

- 9.6.1. Les indemnités du congé de maternité prévues aux articles 9.7.1 et 9.7.2 sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations du régime québécois d'assurance parentale ou d'assurance emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiement durant une période telle que prévue à l'article 9.8.1
- 9.6.2. L'indemnité à laquelle la cadre a droit est calculée selon la formule suivante :

1. en additionnant :
 - a) le montant représentant 100% du traitement hebdomadaire de base de la cadre jusqu'à concurrence de 225 \$;
 - b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le traitement hebdomadaire de base de la cadre et le montant établi au paragraphe a);
2. et, pour la cadre admissible, en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale ou du régime d'assurance emploi.

9.7. Indemnités prévues pour les cadres admissibles à l'assurance parentale

- 9.7.1. La cadre qui ont accumulé vingt (20) semaines de service et qui sont admissibles à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoivent pendant les vingt et une (21) semaines du congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule prévue à l'article 9.6.2
- 9.7.2. Une cadre qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité une indemnité calculée selon la formule prévue à l'article 9.6.2

9.8. Indemnités prévues pour les cadres non admissibles au régime québécois de l'assurance parentale et admissible au régime d'assurance emploi

- 9.8.1. La cadre non admissible au bénéfice des prestations du Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux articles 9.7.1 et 9.7.2

Toutefois, la cadre qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule prévue à l'article 9.6.2 et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestation d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou territoire.

- 9.8.2. Durant le congé de maternité et les prolongations prévues à l'article 9.4.5, la cadre bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:
 - régime collectif d'assurance;
 - accumulation de vacances;
 - accumulation du service continu.
- 9.8.3. La cadre peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit la Société de la date du report.

9.9. Disposition particulières

- 9.9.1. Aux fins des présentes conditions, le traitement de base correspond au traitement régulier à l'exclusion notamment de toute prime, allocation ou rémunération additionnelle.
- 9.9.2. La Société ne rembourse pas à une cadre les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le Centre de recouvrement du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité

sociale en vertu de la Loi sur l'assurance parentale ou les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

9.10. Congés de paternité

- 9.10.1. Le cadre a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le cadre a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit être utilisé entre le début de l'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour la cérémonie religieuse ou l'enregistrement de la naissance.

- 9.10.2. En plus des cinq (5) jours de congés payés par la Société, un cadre qui est le père biologique d'un nouveau-né peut se prévaloir d'un congé de paternité sans traitement d'une durée maximale de cinq (5) semaines pour prendre soin de son enfant.

Le congé débute, au plus tôt, la semaine de la naissance de l'enfant. Il peut également être pris plus tard, mais doit obligatoirement se terminer au plus tard soixante (60) semaines après la naissance de l'enfant.

- 9.10.3. Au cours de cette période de cinq (5) semaines, le cadre, s'il est admissible, peut recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale selon les conditions établies. Ces prestations sont exclusives au père et ne peuvent donc pas être transférées à la mère si le cadre choisit de ne pas en bénéficier.

- 9.10.4. Durant le congé de paternité, le cadre bénéficie des avantages suivants :

- régime collectif d'assurance;
- accumulation de vacances;
- accumulation du service continu.

L'absence du cadre n'affecte pas sa participation au régime d'assurance collective prévu aux présentes conditions de travail, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont la Société assume sa part habituelle. Quant à sa participation au régime de retraite, celle-ci est sujette aux dispositions prévues par Retraite Québec au moment de son congé.

- 9.10.5. Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père de l'enfant sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

9.11. Congé pour adoption et congé sans traitement en vue d'une adoption

- 9.11.1. Le cadre qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de trente-sept (37) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit être pris après l'ordonnance de placement de l'enfant, ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec la Société. Le congé peut être partagé entre le père et la mère ou les conjoints de même sexe.

- 9.11.2. Le cadre qui adopte l'enfant de son conjoint et qui remplit les critères définis par le Régime québécois d'assurance parental a droit à un congé sans traitement de trente-sept (37) semaines.
- 9.11.3. Au cours de cette période de trente-sept (37) semaines, le cadre, s'il est admissible, peut recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale.
- 9.11.4. Le cadre qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de trente-sept (37) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers jours sont avec maintien du traitement.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris qu'après l'expiration des quinze (15) jours suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

- 9.11.5. Le cadre qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible trois (3) semaines à l'avance, un congé sans traitement pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans traitement est de trente-sept (37) semaines, conformément à l'article 9.12.1

9.12. Congé parental

- 9.12.1. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues.

Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au cadre dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le cadre quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

- 9.12.2. Au cours de cette période de cinquante-deux (52) semaines, le cadre, s'il est admissible, peut recevoir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour une période d'au plus trente-deux (32) semaines. Le congé peut être partagé entre le père et la mère.
- 9.12.3. Pendant le congé parental, le cadre ne cumule pas de vacances.

L'absence du cadre n'affecte pas sa participation au régime d'assurance collective prévu aux présentes conditions, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ce régime et dont la Société assume sa part habituelle.

Toutefois, en ce qui a trait au régime de retraite, il incombe au cadre à son retour au travail de faire les démarches nécessaires auprès de Retraite Québec, s'il désire racheter du service correspondant à la période de son congé parental.

10. Divers

10.1. Accidents du travail

- 10.1.1. Un cadre incapable de remplir sa tâche par suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenue alors qu'il était au service de l'employeur, reçoit, pendant la période où lui est versée une indemnité de remplacement du revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement du revenu prévue par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et le traitement net du cadre durant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le cadre aurait droit durant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versée pendant une période continue maximale de deux (2) ans, mais cesse d'être versé lorsque l'employé n'est plus admissible, selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, au versement de l'indemnité de remplacement du revenu. Le traitement net s'entend du traitement régulier et des allocations d'isolement s'il y a lieu, à l'exclusion de toute autre allocation, prime ou rémunération additionnelle, diminué des impôts fédéral et provincial, de la cotisation de l'Association représentative ainsi que des cotisations versées par le cadre au régime des rentes du Québec, à l'assurance-chômage, au régime de retraite et aux régimes d'assurance.
- 10.1.2. Le cadre qui bénéficie de l'indemnité de remplacement du revenu est réputé totalement invalide, y compris lors de l'assignation temporaire au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou du retour progressif et de la réadaptation au sens des régimes d'assurance prévus. Toutefois, malgré toute autre disposition contraire dans la présente directive, le cadre absent en raison d'une lésion professionnelle accumule du service mais pour la seule période prévue d'emploi.

10.2. Remboursement de la cotisation professionnelle

- 10.2.1. Les frais reliés à la cotisation à une ordre professionnel, lorsque requis par la Société pour l'exercice des attributions du poste ou par une loi, sont remboursés par la Société

10.3. Préavis de fin d'emploi

10.3.1. Départ volontaire

Lorsqu'un cadre quitte la Société, il reçoit en même temps que sa dernière paie, une indemnité égale au crédit de vacances accumulées au moment de son départ.

En principe, le cadre doit donner un préavis raisonnable, compte tenu de ses fonctions et des circonstances entourant son départ.

10.3.2. Départ involontaire

Un cadre qui se voit forcé de quitter la Société pour des raisons autres que des raisons disciplinaires ou mise à la retraite, peut recevoir un préavis en temps ou se voir monnayer le préavis selon ses fonctions et les circonstances entourant son départ.