

# **CONTRAT D'EMPLOI**

**ENTRE :**

**PROMOTION SAGUENAY INC**

Ci-après appelée : « **Promotion** »

**ET :**

**MONSIEUR GHISLAIN HARVEY**

Ci-après appelé : « **Le Salarié** »

Ci-après collectivement appelés : « **Les parties** »

# TABLE DES MATIÈRES

PRÉAMBULE.....	1
1. INTERPRÉTATION.....	2
1.1 Définitions.....	2
1.1.1 Activités.....	2
1.1.2 Année.....	2
1.1.3 Budget.....	2
1.1.4 Clientèle.....	2
1.1.5 Conjoint de fait.....	3
1.1.6 Contrat.....	3
1.1.7 Durée complète.....	3
1.1.8 Fournisseurs.....	3
1.1.9 Informations confidentielles.....	3
1.1.10 Services.....	4
1.2 Préséance.....	4
1.3 Juridiction.....	4
1.3.1 Assujettissement.....	4
1.3.2 Présomption.....	4
1.3.3 Adaptation.....	5
1.3.4 Continuation ou annulation.....	5
1.4 Généralités.....	5
1.4.1 Délais.....	5
1.4.2 Cumul.....	5
1.4.3 Genre et nombre.....	6
1.4.4 Titres.....	6
2. ENGAGEMENT.....	6
3. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES.....	6
3.1 Salaire.....	6
3.2 Prime de grande disponibilité et de notoriété.....	7
3.3 Vacances.....	7
3.4 Assurance collective.....	7

3.5	<b>Avantages sociaux</b> .....	7
3.6	<b>Cotisation</b> .....	8
3.7	<b>Reconnaissance</b> .....	8
4.	<b>OBLIGATIONS DU SALARIÉ</b> .....	8
4.1	<b>Responsabilités exécutives</b> .....	8
4.2	<b>Responsabilités administratives</b> .....	8
4.3	<b>Délégation de pouvoirs</b> .....	8
4.3.1	<b>Pouvoirs généraux</b> .....	8
4.3.2	<b>Reddition de compte</b> .....	9
4.4	<b>Disponibilités auprès de Promotion</b> .....	9
4.5	<b>Conduite</b> .....	9
4.6	<b>Encadrement</b> .....	9
4.7	<b>Discrétion</b> .....	9
4.8	<b>Clause de confidentialité</b> .....	10
5.	<b>OBLIGATIONS DE PROMOTION</b> .....	10
5.1	<b>Autorité</b> .....	10
5.2	<b>Indemnisation</b> .....	10
5.3	<b>Formation</b> .....	10
5.4	<b>Ressources</b> .....	10
5.5	<b>Frais de déplacement</b> .....	11
5.6	<b>Remboursement des dépenses</b> .....	11
5.7	<b>Renseignements personnels</b> .....	11
6.	<b>DISPOSITIONS PARTICULIÈRES</b> .....	12
6.1	<b>Inaccessibilité</b> .....	12
6.2	<b>Force majeure</b> .....	12
6.3	<b>Liberté de conclure l'entente</b> .....	12
7.	<b>NÉGOCIATION, MÉDIATION ET ARBITRAGE</b> .....	12
7.1	<b>Négociation</b> .....	13
7.2	<b>Médiation</b> .....	13
7.3	<b>Arbitrage</b> .....	13
8.	<b>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</b> .....	14
8.1	<b>Annexes</b> .....	14

8.2	<b>Avis</b> .....	14
8.3	<b>Élection</b> .....	14
8.4	<b>Modification</b> .....	15
8.5	<b>Non-renonciation</b> .....	15
8.6	<b>Portée du contrat</b> .....	15
9.	<b>FIN DU CONTRAT</b> .....	15
9.1	<b>De gré à gré</b> .....	15
9.2	<b>Par Promotion</b> .....	15
9.2.1	<b>Sur simple avis</b> .....	15
9.2.2	<b>Sur avis de sept (7) jours</b> .....	16
9.3	<b>Par le Salarié</b> .....	16
10.	<b>ENTRÉE EN VIGUEUR</b> .....	17
11.	<b>DURÉE DU CONTRAT, FONDS DE PENSION ET INDEMNITÉ DE RETRAITE</b> .....	17
11.1	<b>Durée</b> .....	17
11.2	<b>Fonds de pension et indemnité de retraite</b> .....	17

# CONTRAT D'EMPLOI

**INTERVENU** à Saguenay, district judiciaire de Chicoutimi, province de Québec.

**ENTRE :** **PROMOTION SAGUENAY INC.**, personne morale légalement constituée, ayant ses bureaux au 295, rue Racine Est, Saguenay (arrondissement de Chicoutimi), G7H 5G4, dûment représentée aux fins des présentes par les membres du comité exécutif autorisés en vertu d'une résolution adoptée par le comité exécutif en date du 21 janvier 2015.

Ci-après appelée : « **Promotion** »

**ET :** **MONSIEUR GHISLAIN HARVEY**, domicilié et résidant au

Ci-après appelé : « **Le Salarié** »

Ci-après collectivement appelés : « **Les parties** »

## PRÉAMBULE

**Les parties déclarent ce qui suit :**

- A. Promotion fut constituée le 5 septembre 2002 par lettres patentes en vertu de la Partie III de la *Loi sur les compagnies*, sous le matricule 1161010468;
- B. Le 1<sup>er</sup> janvier 2005, suite à une fusion ordinaire comprenant la composante 1161010468 et intervenue conformément à la Partie III de la *Loi sur les compagnies*, Promotion s'est continuée sous sa forme actuelle, telle qu'enregistrée sous le matricule 1162690029 du registre des entreprises du Québec.
- C. Promotion est une personne morale de droit privé dont les buts consistent à faire la promotion et le développement économique, tant du point de vue industriel, technologique, commercial, touristique, qu'aéroportuaire sur le territoire de Saguenay.
- D. Pour les fins de son organisation interne, il est prévu un poste de président-directeur général qui est actuellement comblé par M. Ghislain Harvey.

Initiales		
Président du conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

- E. Promotion reconnaît que M. Ghislain Harvey possède les qualités requises pour assumer le poste de président-directeur général de Promotion.
- F. M. Ghislain Harvey est à l'emploi de Promotion depuis le 12 décembre 2002.
- G. En raison de ce qui précède, les parties désirent confirmer leur acceptation des conditions et modalités qui y sont stipulées, tout en reconnaissant qu'elles sont liées par le présent contrat.

**À CES FINS, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

**1. INTERPRÉTATION**

**1.1 Définitions**

Les mots et expressions qui suivent, lorsqu'ils apparaissent dans le contrat ou dans toute documentation subordonnée à celui-ci, s'interprètent, à moins d'une dérogation implicite ou explicite dans le texte, en fonction des définitions qui leur sont attribuées ci-après :

**1.1.1 Activités**

Désigne toutes les actions posées par Promotion afin de promouvoir le développement économique, technologique, industriel, commercial, touristique et aéroportuaire sur le territoire de Saguenay, ainsi que tous les nouveaux champs d'activités que Promotion peut entreprendre à l'occasion pendant la durée complète du contrat.

**1.1.2 Année**

Désigne, selon le cas, une année de calendrier, une période de douze (12) mois consécutifs.

**1.1.3 Budget**

Désigne l'état prévisionnel des revenus et dépenses de Promotion se rapportant à un exercice financier particulier, ventilé par département et préparé en consultation avec les responsables de chaque département par le président-directeur général de Promotion; cet état doit recevoir l'approbation du conseil d'administration de Promotion et, le cas échéant, constitue les objectifs financiers de Promotion pour ledit exercice.

**1.1.4 Clientèle**

Désigne toute personne physique, personne morale de droit public ou privé, entreprises ou société traitant avec Promotion.

Initiales		
Président du conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

**1.1.5 Conjoint de fait**

Désigne une personne, de même sexe ou de sexe différent, vivant maritalement avec le Salarié depuis au moins un (1) an, ou dès le moment où elles deviennent parents d'un même enfant tout en vivant maritalement ensemble.

**1.1.6 Contrat**

Désigne le présent contrat, incluant le préambule et ses annexes, toute documentation subordonnée à celui-ci, ainsi que toutes les modifications qui peuvent lui être apportées à l'occasion par les parties; les expressions « des présentes », « aux présentes », « en vertu des présentes » et « par les présentes » et toute autre expression semblable, lorsqu'elles sont utilisées dans le contrat font généralement référence à l'ensemble du contrat plutôt qu'à une partie de celui-ci à moins d'indication contraire dans le texte.

**1.1.7 Durée complète**

Désigne la durée initiale avec tous renouvellements ou prolongations accordés conformément aux modalités du contrat.

**1.1.8 Fournisseurs**

Désigne toute personne, société de personnes, société par action, société ou organisme public ou parapublic qui approvisionne Promotion en produits et en services.

**1.1.9 Informations confidentielles**

Signifie toute information commerciale, technique, scientifique, financière, juridique, personnelle ou autre, divulguée par une partie émettrice, se rapportant à ses activités commerciales, ses stratégies et opportunités d'affaires, sa propriété intellectuelle, ainsi que ses fournisseurs, clients, finances ou employés qui, au moment de la divulgation, est identifiée comme étant confidentielle, divulguée dans un contexte de confidentialité ou comprise par la partie réceptrice, faisant preuve d'un jugement d'affaires raisonnable, comme étant confidentielle; mais ne comprend pas :

- a) Une information connue par la partie réceptrice avant la date de sa divulgation.
- b) Une information connue du public ou disponible au public avant la date de sa divulgation.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

- c) Une information qui devient connue du public ou disponible au public après la date de divulgation et qui ne provient pas d'une violation de l'engagement de confidentialité de la part de la partie réceptrice.
- d) Une information reçue en tout temps par une personne qui n'est pas soumise à un engagement de confidentialité se rapportant à cette information en faveur de l'une ou l'autre des parties.
- e) Une information développée indépendamment par la partie réceptrice.
- f) Une information personnelle fournie par une personne physique lorsque cette information est utilisée pour les fins auxquelles elle a été divulguée ou pour toute autre fin permise par la loi.

**1.1.10 Services**

Désigne les services offerts et rendus par Promotion à sa clientèle dans le cadre de ses activités pendant la durée complète du contrat.

**1.2 Préséance**

Le contrat constitue la totalité et l'intégralité de l'entente intervenue entre les parties, à l'exclusion de tout autre document, promesse ou contrat verbal antérieur ou concomitant qui peut être intervenu dans le cadre de négociations qui ont précédé l'exécution complète du contrat, que les parties déclarent inadmissible en tant qu'élément de preuve susceptible de modifier ou d'affecter de quelque façon que ce soit l'une ou l'autre des dispositions du contrat.

**1.3 Juridiction**

**1.3.1 Assujettissement**

Ce contrat, son interprétation, son exécution, son application, sa validité et ses effets sont assujettis aux lois applicables qui sont en vigueur dans la province de Québec et au Canada qui régissent en partie ou en totalité l'ensemble des dispositions qu'il contient.

**1.3.2 Présomption**

Toute disposition de ce contrat non conforme aux lois applicables est présumée sans effet dans la mesure où elle est prohibée par l'une desdites lois. Il en va de même pour toutes les clauses subordonnées ou liées à une telle disposition dans la mesure où leur applicabilité dépend de ladite disposition.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		



### 1.3.3 Adaptation

Si une disposition contrevient au droit applicable, elle doit s'interpréter, le cas échéant, de façon à la rendre conforme au droit applicable ou, à défaut, de la façon la plus susceptible de respecter l'intention des parties sans déroger aux prescriptions du droit applicable.

### 1.3.4 Continuation ou annulation

Lorsque le contrat contient une disposition prohibée, toutes les autres dispositions de ce dernier demeurent en vigueur et continuent de lier les parties, à moins que la disposition dérogatoire se rapporte à une stipulation essentielle et indivisible. Le cas échéant, le contrat peut être annulé et les parties remises en état, dans la mesure où il est possible de le faire en tenant compte de l'évolution de leur situation, depuis l'entrée en vigueur de celui-ci, pour en arriver à une équivalence de remise en état.

## 1.4 Généralités

### 1.4.1 Délais




Tous les délais indiqués dans le contrat sont de rigueur, à moins d'indication contraire dans le texte. Lors de la computation d'un délai, les règles suivantes doivent s'appliquer :

- Le jour qui marque le point de départ n'est pas compté mais celui de l'échéance l'est.
- Les jours non juridiques, c'est-à-dire les dimanches et les jours fériés identifiés à l'article 82 du *Code de procédure civile* du Québec sont comptés; cependant, lorsque le jour de l'échéance est non juridique, le terme ou délai est prorogé au premier jour juridique suivant; et
- Le terme « mois », lorsqu'il est utilisé dans le contrat, désigne les mois du calendrier.

Si le contrat indique une date précise du calendrier et que cette date réfère à un jour non juridique, l'échéance devient alors le premier jour juridique suivant la date indiquée.

### 1.4.2 Cumul

Tous les droits mentionnés dans le contrat sont cumulatifs et non alternatifs. La renonciation à l'exercice d'un droit consenti par l'une des parties en faveur de l'autre partie au contrat ne doit jamais s'interpréter comme une renonciation à l'exercice de tout autre droit ici consenti, à

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

moins que le texte d'une disposition du contrat n'indique exceptionnellement la nécessité d'un tel choix.

#### 1.4.3 Genre et nombre

Dans la mesure où la compréhension du texte le requiert, un mot exprimé avec le genre masculin comprend le féminin et vice versa; il en va de même pour un mot exprimant un nombre en ce que le singulier comprend le pluriel et vice versa.

Toute phrase contenant des mots polyvalents de cette nature doit se lire, lorsque le sens du texte l'exige, de façon à accommoder la version appropriée d'un tel mot avec les changements grammaticaux qui s'imposent pour donner une signification logique à la phrase concernée.

#### 1.4.4 Titres

Les titres utilisés dans le contrat n'ont aucune valeur interprétative; ils servent uniquement comme élément de classification et d'identification des dispositions constitutives de l'entente entre les parties qui sont consignées dans le contrat et, en raison de cette fonction, ils ne peuvent se voir attribuer de signification ni influencer l'interprétation d'une disposition.

## 2. ENGAGEMENT

Sujet au respect mutuel de toutes et chacune des modalités du contrat, Promotion convient d'engager M. Ghislain Harvey à titre de président-directeur général, lequel accepte de travailler pour Promotion en cette qualité.

## 3. RÉMUNÉRATION ET AVANTAGES

En considération des services qui sont rendus à Promotion par le Salarié, selon les modalités du contrat, celui-ci a droit à la rémunération et aux avantages décrits ci-après.

### 3.1 Salaire

À compter de 1<sup>er</sup> janvier 2014, Promotion s'engage à payer au Salarié, pour services rendus à titre de président-directeur général, un salaire brut de cent soixante-dix-neuf mille six cent cinquante-sept dollars (179 657 \$) par année.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, ce salaire est ajusté le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, en l'indexant minimalement de 2.5%, d'un montant au moins équivalant à la hausse du coût de la vie, tel qu'indiqué par l'indice des prix à la consommation (I.P.C.) au Québec, sans toutefois excéder 3%.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

### 3.2 Prime de grande disponibilité et de notoriété

En regard de la grande disponibilité exigée par les tâches du Salarié et considérant son important réseau de contact québécois et canadien, une prime d'un montant de 10% du salaire prévu à l'article 3.1 sera versé au Salarié par Promotion selon les modalités que le Salarié déterminera, étant entendu que ces modalités pourront être modifiées en tout temps au seul gré du Salarié.

### 3.3 Vacances

Le Salarié a droit à six (6) semaines de vacances par année. S'il lui est impossible de prendre tous ses jours de vacances au cours de l'année, le Salarié peut reporter lesdits jours à une période ultérieure. Les congés ainsi reportés constituent une banque et tous les congés non-utilisés qu'elle contient seront payés advenant une fin d'emploi, sans égard au motif de la dite fin d'emploi.

### 3.4 Assurance collective

Le Salarié a droit de participer à tout plan d'assurance collective souscrit par Promotion pour le bénéfice de ses employés. Le cas échéant, Promotion convient de défrayer en parts égales avec le Salarié les sommes requise pour l'adhésion, la participation et le maintien d'un tel programme d'assurance collective.

### 3.5 Avantages sociaux

En ce qui a trait aux congés maladie, assurance-maladie, assurance-vie et autres avantages, le Salarié convient de s'en tenir à la politique de Promotion. Il aura le droit de bénéficier de tous les avantages sociaux conférés aux employés de Promotion suivant les régimes en vigueur et ceux que l'employeur instituera à l'avenir à l'égard des employés, à l'exception que le Salarié bénéficiera de dix (10) jours de congé maladie;

S'il lui est impossible de prendre tous ses jours de congé maladie au cours de l'année, ceux-ci lui seront automatiquement payés à la fin de l'année.

### 3.6 Garantie Salariale longue durée

Lorsque le Salarié est atteint d'invalidité —c'est-à-dire qu'en raison d'une maladie, d'une lésion corporelle ou d'une dégradation quelconque de son état, il est déclaré par un médecin que sa condition de santé physique ou mentale, sans égard à la cause sous-jacente de la maladie, lésion ou dégradation de son état, est telle qu'il n'est plus en mesure d'exécuter toutes les tâches et fonctions inhérentes à son poste de Président-directeur général de la manière qu'il les exécutait avant la survenance de son invalidité ou de la manière qu'elles doivent l'être aux termes des présentes—, Promotion versera au Salarié les pleins montant de son salaire, pendant une période de deux (2) années suivant la déclaration de son invalidité, et

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

ce, sans égard à quelque fin de contrat ou terminaison d'emploi que ce soit pouvant intervenir.

### 3.7 Cotisation

Promotion convient de payer toute cotisation exigée par une association ou un ordre afin de maintenir le statut de membre du Salarié auprès de cette association ou cet ordre.

### 3.8 Reconnaissance

Le Salarié reconnaît que le salaire auquel il a droit en vertu du contrat est limité à ce salaire et autres formes de rémunération prévues par les présentes et qu'il les accepte à titre de compensation complète et finale pour les tâches qu'il est appelé à exécuter en conformité avec le contrat, à moins que les parties n'en conviennent autrement par écrit.

## 4. OBLIGATIONS DU SALARIÉ

### 4.1 Responsabilités exécutives

À titre de président, le Salarié assume les fonctions exécutives de Promotion.

### 4.2 Responsabilités administratives

À titre de directeur général, le Salarié assume les tâches suivantes :

- a) L'organisation, la planification, la gestion, la coordination et le contrôle des activités en vue de définir et de promouvoir les objectifs financiers et stratégiques à court et à long terme de Promotion.
- b) La coordination et le contrôle de la gestion des ressources humaines, financières et matérielles de Promotion.
- c) L'élaboration du budget en collaboration avec les directeurs des départements.
- d) L'exécution de toute autres directive licite qui lui est donnée par le conseil d'administration ou le comité exécutif et le président du conseil d'administration, et ce, eu égard à l'exécution de ses fonctions.

### 4.3 Délégation de pouvoirs

#### 4.3.1 Pouvoirs généraux

Le Salarié est chargé de la pleine administration de Promotion et il exerce, sujet au respect des politiques de Promotion, l'autorité et les

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

pouvoirs du conseil d'administration ou du comité exécutif, à l'exception de ceux qui leur sont expressément réservés par la loi ou par les statuts ou règlements de Promotion. Nonobstant ce qui précède, certaines décisions relevant du pouvoir exécutif du Salarié demeurent néanmoins sujettes à la ratification préalable du conseil d'administration ou du comité exécutif, qu'il doit solliciter en temps opportun, selon les modalités fixées par résolution du conseil d'administration ou du comité exécutif.

#### 4.3.2 Reddition de compte

Le Salarié doit rendre compte de sa gestion à chacune des réunions du conseil d'administration ou du comité exécutif, à tout moment à la demande de ces derniers, ou promptement lorsqu'il a connaissance de faits ou circonstances qui peuvent avoir un impact défavorable sur Promotion.

#### 4.4 Disponibilités auprès de Promotion

Le Salarié doit être principalement au service de Promotion et, conséquemment, n'accorder son temps ou son travail à aucune autre personne, firme, société ou entreprise œuvrant à des fins commerciales ou lucratives, soit directement ou indirectement, contre rémunération ou autrement, sans le consentement de Promotion, à l'exception de toute entité ou organisme public ou parapublic relevant d'un gouvernement ou d'un service fédéral, provincial ou municipal; le Salarié déclare n'avoir aucun intérêt dans des entreprises ou occupations à caractère commercial ou lucratif à la signature des présentes.

#### 4.5 Conduite

Le Salarié doit consacrer et apporter à ses fonctions tout son temps et toute son attention et, dans les limites de ses fonctions, toujours agir dans le meilleur intérêt de Promotion et remplir ses fonctions au meilleur de ses connaissances et avec fidélité, dévouement et loyauté.

#### 4.6 Encadrement

Le Salarié doit structurer un encadrement approprié des autres cadres dirigeants de Promotion afin de s'assurer que ceux-ci contribuent efficacement à la réalisation des objectifs financiers et stratégiques de Promotion.

#### 4.7 Discrétion

Le Salarié reconnaît que dans le cadre de son emploi à titre de président-directeur général de Promotion, il peut recevoir certaines informations confidentielles relativement à l'exploitation et aux affaires de Promotion et que la communication de telles informations confidentielles à des tiers peut occasionner un préjudice sérieux à Promotion ou à l'un de ses clients ou l'un de ses fournisseurs.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

Par conséquent, le Salarié s'engage et s'oblige, pendant la durée complète du contrat et même après la terminaison de son emploi à titre de président-directeur général de Promotion, à ne pas discuter des affaires de Promotion et à ne pas divulguer d'informations confidentielles à des personnes autres que des initiés de Promotion, à moins d'avoir obtenu au préalable l'autorisation écrite de Promotion.

#### 4.8 Clause de confidentialité

Promotion reconnaît que le présent contrat contient des termes, conditions et renseignements qui sont confidentiels et dont la divulgation causerait préjudice au Salarié. Ainsi, sous réserve des informations dont la divulgation est permise en vertu de l'article 5.7, Promotion convient de conserver dans la plus stricte confidentialité le présent contrat et tous les renseignements et dispositions y stipulés et de ne pas, en aucun temps, communiquer ceux-ci à quelque personne que ce soit, à moins d'obtenir l'autorisation écrite expresse et préalable du Salarié.

Promotion convient également qu'une violation des obligations énoncées au présent article entraînera le paiement immédiat au Salarié, à titre de pénalité et de dommages liquidés, d'une somme de 100 000.00 \$

### 5. OBLIGATIONS DE PROMOTION

#### 5.1 Autorité

Le Salarié exerce sur le personnel de Promotion l'autorité et les pouvoirs du conseil d'administration et du comité exécutif, à l'exception de ceux qui leur sont expressément réservés par la loi ou par les statuts ou règlements de Promotion.

#### 5.2 Indemnisation

Promotion s'engage à prendre fait et cause et, le cas échéant, à indemniser le Salarié contre toute réclamation qui peut lui être adressée personnellement par un tiers, en relation avec l'exécution de ses fonctions au sein de Promotion. Cet engagement n'est cependant pas opposable à Promotion si le réclamant démontre que le Salarié a fait preuve de mauvaise foi dans l'exécution de ses fonctions.

#### 5.3 Formation

Promotion convient de défrayer le coût de tout programme de formation que le Salarié choisit de suivre afin de parfaire sa formation sur des sujets d'intérêt pour Promotion.

#### 5.4 Ressources

Promotion s'engage à mettre à la disposition du Salarié les ressources humaines, financières et matérielles adéquates, eu égard aux circonstances et aux

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

ressources disponibles, pour permettre au Salarié d'atteindre les objectifs financiers et stratégiques de Promotion et à réévaluer périodiquement les besoins.

#### 5.5 Frais de déplacement

Si le Salarié utilise son véhicule pour fins de travail, il recevra des indemnités établies de temps à autre par les politiques émises par Promotion.

#### 5.6 Remboursement des dépenses

5.6.1 Promotion convient de rembourser au Salarié tous les frais, déboursés et dépenses raisonnablement encourus dans l'exercice de ses fonctions au service et pour le bénéfice de Promotion.

5.6.2 Le Salarié devra compléter un rapport périodique à Promotion énonçant les frais, déboursés et dépenses encourus dans l'exercice de ses fonctions, étant entendu que ces frais de représentation seront en conformité avec les politiques de Promotion et seront remboursables sur présentation des pièces justificatives pertinentes.

#### 5.7 Renseignements personnels

Promotion s'engage à respecter toute loi applicable se rapportant aux renseignements personnels fournis par le Salarié sur sa personne, lequel consent par la présente à ce que Promotion puisse collecter, utiliser et divulguer ceux-ci aux fins suivantes :

- a) Lorsque requis par la loi.
- b) Lorsque requis pour les opérations internes de Promotion.
- c) La mise en place d'un régime d'avantages pour les employés.
- d) En lien avec tout transfert de cette information de Promotion à un tiers fournissant des services de traitement de données, incluant, sans limitation, la gestion de la paye, des prestations-maladie, des plans d'assurances et de pension, dans les limites nécessaires pour fournir de tels services.
- e) En lien avec tout transfert de cette information de Promotion à un tiers aux fins de l'établissement, de l'administration ou du paiement du fonds de pension ou de l'indemnité de retraite, tels que, sans limitation, les actuaires, administrateurs et auditeurs, dans les limites nécessaires à l'accomplissement de leur mandat.
- f) Dans le cadre de la fourniture de tout rapport à toute association commerciale ou professionnelle gouvernant les activités de Promotion ou tout autre organisme d'enquête ayant autorité sur Promotion, dans les limites

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

qu'une telle information doit être rapportée à de tels associations ou organismes.

g) Lorsque requis dans la poursuite d'opportunités d'affaires par Promotion.

## 6. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### 6.1 Incessibilité

Le Salarié ne peut céder ou transférer aucun de ses droits ou obligations issus du contrat directement ou indirectement sans avoir obtenu préalablement l'autorisation écrite de Promotion. De plus, aucune cession ne prendra effet avant que le cessionnaire n'ait produit tous les documents exigés par Promotion relativement à ladite cession.

### 6.2 Force majeure

Aucune des parties aux présentes ne doit être considérée en défaut dans l'exécution de ses obligations en vertu des présentes si telle exécution est retardée, retenue ou empêchée par suite de force majeure. La force majeure constitue toute cause ne dépendant pas de la volonté des parties aux présentes qu'elles n'ont pu raisonnablement avoir prévue et contre laquelle elles n'ont pu se protéger. La force majeure comprend, mais sans limitation, tout cas fortuit, grève, arrêt partiel ou complet de travail, lock-out, incendie, émeute, intervention par les autorités civiles ou militaires, acquiescement aux règlements ou aux ordonnances de toutes autorités gouvernementales et faits de guerre (déclarée ou non).

### 6.3 Liberté de conclure l'entente

Le Salarié convient et garantit qu'il est libre de conclure ce contrat et n'est lié par aucune obligation ou incapacité qui l'empêche ou qui pourrait l'empêcher ni autrement interférer dans sa qualité à pleinement satisfaire aux engagements et conditions de ce contrat.

Ce contrat contient la totalité des accords entre les deux parties. Il n'existe pas de sous-entendus, promesses, garanties ou arrangements autres que ceux qui y sont expressément stipulés.

## 7. NÉGOCIATION, MÉDIATION ET ARBITRAGE

Dans le but de s'assurer de la confidentialité ainsi que pour limiter les frais relatifs à un conflit entre les parties, celles-ci conviennent de soumettre au présent processus de résolution des conflits, à l'exclusion de tout recours devant un tribunal, tous leurs différends réels ou appréhendés relatifs au présent contrat, à son application ou à son interprétation.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		



## 7.1 Négociation

- 7.1.1 En premier lieu, l'une des parties enverra à l'autre partie un avis de négociation décrivant de façon précise le différend.
- 7.1.2 Les parties négocieront de bonne foi entre elles dans le but de régler le différend et d'en arriver à une transaction au sens du *Code civil du Québec*, et ce, dans un délai de quinze (15) jours de la réception de cet avis.

## 7.2 Médiation

- 7.2.1 Tout différend qui ne sera pas réglé dans le délai susdit ou dont la négociation échoue avant la fin dudit délai sera soumis à la médiation tel que prévu ci-après.
- 7.2.2 Afin de procéder à la médiation, la partie la plus diligente enverra à toutes les autres parties un avis de médiation décrivant de façon précise le différend et proposant le nom d'un médiateur indépendant.
- 7.2.3 Le médiateur sera choisi d'un commun accord entre les parties. Cependant, à défaut d'entente quant au choix du médiateur dans un délai de dix (10) jours de la réception de cet avis, le médiateur y proposé agira dans le cadre de cette médiation.
- 7.2.4 Les parties se soumettront de bonne foi à la médiation, et ce, dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la réception de cet avis. La médiation aura lieu à la place d'affaires du médiateur ou à tout autre endroit que celui-ci pourra indiquer.
- 7.2.5 Les honoraires et les débours du médiateur seront payés en entier par Promotion, de même que la totalité des frais et des honoraires pouvant être engagés directement ou indirectement par le Salarié dans le cadre du différend, tels que, et de manière non-limitative, les honoraires d'avocat, de comptable, de fiscaliste, les frais d'expertise ou autres.

## 7.3 Arbitrage

- 7.3.1 Tout différend qui ne sera pas réglé dans un délai de quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis de médiation ou dont la médiation échoue avant la fin dudit délai sera soumis à un arbitrage final et exécutoire tel que prévu ci-après.
- 7.3.2 Afin de procéder à l'arbitrage, la partie la plus diligente enverra à l'autre partie un avis d'arbitrage décrivant de façon précise le différend et proposant le nom d'un arbitre indépendant.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

- 7.3.3 Les parties choisiront d'un commun accord un seul arbitre, et ce, dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis d'arbitrage. À défaut par les parties de s'entendre sur le choix de l'arbitre, ce choix sera fait par la Cour supérieure, district judiciaire de Chicoutimi, à la diligence de l'une ou l'autre des parties.
- 7.3.4 L'arbitre déterminera les règles à suivre dans le cadre de l'arbitrage.
- 7.3.5 L'arbitre rendra une décision écrite et motivée dans les quarante-cinq (45) jours de la fin de l'audition. Cette décision sera finale et sans appel.
- 7.3.6 Les honoraires et les débours de l'arbitre seront payés en entier par Promotion, de même que la totalité des frais et des honoraires pouvant être engagés directement ou indirectement par le Salarié dans le cadre du différend, tels que, et de manière non-limitative, les honoraires d'avocat, de comptable, de fiscaliste, les frais d'expertise ou autres.
- 7.3.7 Le présent paragraphe intitulé « Arbitrage » constitue une convention d'arbitrage en vertu du *Code civil du Québec* et du *Code de procédure civile du Québec* et sous réserve des conditions du présent paragraphe, cet arbitrage sera soumis aux dispositions pertinentes de ces lois.

## 8. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### 8.1 Annexes

Tout document annexé au contrat et paraphé par les parties pour fins d'identification fait partie intégrante de celui-ci. S'il y a contradiction ou conflit d'interprétation entre le contrat et une annexe, les parties conviennent que les dispositions de l'annexe qui entrent en conflit avec le contrat sont sans effet.

### 8.2 Avis

Exception faite des articles du contrat où il est autrement prévu, tout avis requis en vertu de la présente est suffisant s'il est consigné dans un écrit et expédié par un mode de communication qui permet à la partie expéditrice de prouver que ledit avis fut effectivement livré à la partie destinataire à l'adresse indiquée au début du contrat ou à toute autre adresse que celle-ci peut faire connaître en conformité avec la présente section.

### 8.3 Élection

Les parties conviennent pour toute réclamation ou poursuite judiciaire pour quelque motif que ce soit relativement au contrat, de choisir le district judiciaire de Chicoutimi, province de Québec, Canada, comme le lieu approprié pour l'audition desdites réclamations ou poursuites judiciaires, à l'exclusion de tout autre district judiciaire qui peut avoir juridiction sur un tel litige selon les prescriptions de la loi.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

#### 8.4 Modification

Le contrat peut être modifié ou changé en tout ou en partie, d'un commun accord entre les parties. Le cas échéant, tout changement ou toute modification ainsi effectué ne prend effet qu'à compter du jour où il est consigné dans un écrit dûment signé par les parties et annexé au contrat.

#### 8.5 Non-renonciation

Le silence d'une partie, sa négligence ou son retard à exercer un droit ou un recours qui lui est consenti en vertu du contrat ne doit jamais être interprété contre telle partie comme une renonciation à ses droits et recours tant et aussi longtemps que la prescription conventionnelle ou légale prévue pour l'exercice d'un tel droit ou recours n'est pas expirée.

#### 8.6 Portée du contrat

Le contrat lie les parties aux présentes ainsi que leurs successeurs, héritiers, légataires, administrateurs, ayants cause et autres représentants légaux.

### 9. FIN DU CONTRAT

#### 9.1 De gré à gré

Les parties peuvent en tout temps mettre fin au contrat d'un commun accord.

#### 9.2 Par Promotion

##### 9.2.1 Sur simple avis

Par un simple avis écrit de Promotion au Salarié, si Promotion juge à propos d'expédier tel avis, dans les cas suivants :

- a) Au décès du Salarié.
- b) Si tout accident ou maladie grave, de l'avis d'experts médicaux, entraîne l'incapacité permanente du Salarié à un degré tel qu'il ne peut plus assumer ses tâches et fonctions comme il les accomplissait avant cet événement ou de la façon dont elles doivent l'être aux termes des présentes. Toutefois, le contrat ne pourra prendre fin qu'après que cette incapacité ait duré plus de vingt-quatre (24) mois continus.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

### 9.2.2 Sur avis de sept (7) jours

Si Promotion désire mettre fin au contrat pour un motif autre que ceux prévus à l'article 9.2.1, elle doit en aviser le Salarié par écrit, au moins sept (7) jours à l'avance.

Dans un tel cas, Promotion doit verser au Salarié, à titre de dommages-intérêts liquidés, une somme forfaitaire équivalente au salaire qui aurait dû lui être versé jusqu'à la fin du contrat s'il n'y avait pas été mis fin, ou, si la fin de contrat intervient moins de trois (3) ans avant l'échéance prévue à l'article 11.1, une somme correspondante au salaire que le Salarié aurait reçu au cours des trois (3) dernières années du contrat, s'il n'y avait pas été mis fin.

Promotion doit également verser au Salarié une indemnité de départ équivalent à un mois et demi de salaire par année de service, jusqu'à un maximum de dix-huit (18) mois, calculée en fonction du salaire versé au cours du dernier mois travaillé par le Salarié, depuis son embauche le 12 décembre 2002.

### 9.3 Par le Salarié

Nonobstant toute disposition à l'effet contraire des présentes, le Salarié peut mettre fin au contrat dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- a) En tout temps et à son entière discrétion, moyennant la transmission d'un préavis de deux (2) mois à cet effet à Promotion. Dans une telle éventualité, le Salarié s'engage à poser tout acte utile et à faire tout en son pouvoir afin de faciliter la transition en faveur de son successeur.
- b) À l'expiration d'un délai de quinze (15) jours à compter de la réception par Promotion d'un avis du Salarié dénonçant un défaut d'exécution par Promotion de ses obligations aux termes des présentes si Promotion ne remédie pas audit défaut à l'intérieur du délai susmentionné.

Sans égard aux motifs y ayant donné lieu ou aux circonstances l'entourant, toute fin de contrat intervenue à l'initiative du Salarié, quelle qu'elle soit, y compris la fin de contrat intervenue en vertu de l'article 9.1, donne systématiquement lieu au versement d'une prime de séparation d'un montant équivalent à une (1) année de salaire, tel qu'il aurait été versé au Salarié au cours de l'année suivant immédiatement la fin du contrat à son initiative, si ce dernier n'y avait pas mis fin.

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		

**10. ENTRÉE EN VIGUEUR**

10.1 Le contrat entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

10.2 L'entrée en vigueur du contrat se fait en remplacement complet et total de tout autre contrat d'emploi antérieur existant entre les parties, lequel s'éteint alors par novation.

**11. DURÉE DU CONTRAT, FONDS DE PENSION ET INDEMNITÉ DE RETRAITE**

**11.1 Durée**

Le contrat lie les parties pour une durée de cinq (5) ans, rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2015, pour se terminer au 31 décembre 2019. À son expiration, le contrat sera reconduit pour la même période et aux mêmes conditions, au seul gré du Salarié, si celui-ci expédie à Promotion un avis à cet effet au moins un (1) mois avant l'expiration du présent contrat.

**11.2 Fonds de pension et indemnité de retraite**

L'indemnité de retraite payable à M. Harvey est définie par le règlement de chacun des régimes de retraite suivants :

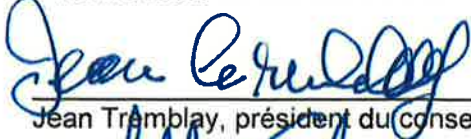
- Régime de retraite individuel pour monsieur Ghislain Harvey
- Régime surcomplémentaire de retraite pour monsieur Ghislain Harvey

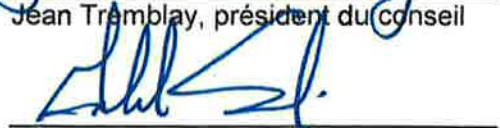
Le paiement de l'indemnité de retraite se fera selon les modalités, termes et conditions de ces règlements.

Ces régimes ont pour but de procurer des prestations de retraite à monsieur Ghislain Harvey.

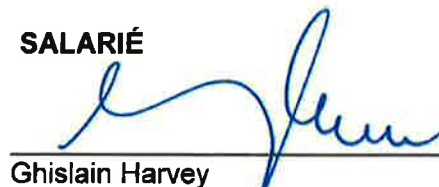
**EN FOI DE QUOI, les parties ont signé les présentes en trois exemplaires, à Saguenay, ce 8 juin 2017**

**PROMOTION SAGUENAY INC.**

  
Jean Tremblay, président du conseil

  
Gérald Savard, vice-président du conseil

**SALARIÉ**

  
Ghislain Harvey

Initiales		
Président du Conseil	Vice-président du conseil	Salarié
		