

RÉSUMÉ DES MODALITÉS CONTRACTUELLES en date d'AVRIL 2023
pour
NATALIE AUBIN
VICE-PRÉSIDENTE RÉGIONALE, SERVICES DE CANCÉROLOGIE, ET
VICE-PRÉSIDENTE, RESPONSABILITÉ SOCIALE

| Élément du régime de rémunération global | Description | Coût pour HSN (Annuel) |
|---|---|--|
| Salaire de base | | 198,055\$ |
| Rémunération au rendement | Jusqu'à 10 % du salaire de base calculé en fonction de l'atteinte des objectifs de rendement prédéterminés | 0 \$ - 19 806 \$ |
| Durée du mandat | 6 ans – du 18 avril 2022 au 14 avril 2028 | |
| Activités professionnelles | Participation aux conférences et adhésions professionnelles selon les responsabilités liées au poste. | Sous réserve de l'approbation du vice-président principal, Expérience des patients et Transformation numérique |
| Vacances / congés payés | Participation aux conférences et adhésions professionnelles selon les responsabilités liées au poste. | Sous réserve de l'approbation du vice-président principal, Expérience des patients et Transformation numérique |
| Assurance-maladie complémentaire | Ensemble d'avantages offert à tous les gestionnaires. Le coût est réparti entre l'employée et l'hôpital selon la formule 25 % / 75 %. | 4 144 \$ |
| Soins dentaires | Ensemble d'avantages offert à tous les gestionnaires. Le coût est réparti entre l'employée et l'hôpital selon la formule 25 % / 75 %. | 1 386 \$ |
| Hospitalisation dans une chambre à deux lits | Tous les employés ont droit à une indemnité versée par l'hôpital. | 95 \$ |
| Congés de maladie | Tous les employés ont droit à 15 semaines de prestations de maladie | Admissible |
| Régime amélioré de prestations d'invalidité de longue durée | Une indemnité de remplacement du revenu est offerte à tous les gestionnaires après un délai de carence de 15 semaines. Le coût est réparti entre l'employé et l'hôpital selon la formule 25 % / 75 % Coût pour l'employé : 1,086 % + 8 % TVP = 2 323 \$ | (Calcul : 3,65 % + 8 % TVP) * = 7 808\$ |
| Compte de gestion des dépenses santé | Indemnité fournie pour le remboursement des dépenses liées aux soins de santé et aux soins dentaires non couverts par le régime d'avantages sociaux. | 1 150 \$ |
| Healthcare of Ontario Pension Plan (HOOPP) | Tous les employés à temps plein sont membres du HOOPP et l'hôpital doit y contribuer. Calcul des cotisations : 6,9 % de la rémunération jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles (MGAP) (66 600 \$) + 9,2 % en sus du MGAP Coût pour l'employée = 16 690 \$ | Pour chaque tranche de 1,00 \$ contribuée par l'employée, HSN contribue 1,26 \$ = 21 029 \$ |
| Cessation d'emploi | Contrat à durée déterminée de 6 ans se terminant le 14 avril 2028 avec renouvellement possible de 6 mois. En cas de congédiement non motivé, une indemnité est versée pour faciliter la transition vers un autre emploi. | 12 mois plus un mois pour chaque année de service terminée (après 2 années de service) jusqu'à un maximum de 24 mois |