

HEC MONTRÉAL

Politique sur les retraités sur appel

**Mise à jour :
Mars 2009**



PRÉAMBULE

Au Québec, dès 2012, le nombre de personnes en âge de travailler commencera à décliner. Parallèlement, au cours des prochaines années, un nombre grandissant de membres du personnel de HEC Montréal prendront leur retraite. Afin de permettre à l'École de répondre efficacement aux défis de recrutement anticipés, le comité de direction de HEC Montréal est heureux d'introduire une nouvelle politique qui lui permettra de mettre à contribution l'expertise de ses retraités.

PRINCIPAUX AVANTAGES POUR HEC MONTRÉAL

- Réduire les risques associés à la pénurie de main-d'œuvre anticipée
- S'assurer d'un transfert de connaissances aux plus jeunes employés
- Permettre, au besoin, de recourir à l'expertise de personnes compétentes qui connaissent bien l'École

PRINCIPAUX AVANTAGES POUR LE PERSONNEL RETRAITÉ

- Pouvoir travailler de manière ponctuelle ou pour une période définie
- Accéder à un revenu d'appoint sans pénalité
- Relever des défis intellectuels intéressants
- Demeurer membre d'un réseau social privilégié

DISTINCTION IMPORTANTE

Il existe une distinction importante à faire entre le programme actuel de retraite progressive de HEC Montréal et le programme de « retraité sur appel ».

Dans le premier cas, l'employé continue d'occuper son même emploi avec le même statut, mais sous un régime à temps partiel.

Dans le cas de « retraité sur appel », l'École embauche, de façon ponctuelle et temporaire, à temps plein ou à temps partiel, un employé après qu'il se soit prévalu de sa retraite pour effectuer des tâches qui peuvent ou non avoir un lien avec l'emploi occupé antérieurement à l'École. Le retraité sur appel est embauché pour :

1. *Occuper une fonction dont l'existence tient ordinairement à une insuffisance ou à une absence temporaire de personnel ou à un surcroît de travail et qui donne lieu à une rémunération à caractère essentiellement temporaire;*
2. *Occuper une fonction dans le but d'exécuter un travail spécifique d'une durée déterminée.*

IMPORTANT

- Les retraités réembauchés occuperont une fonction non admissible au RRHEC et par conséquent, ne pourront en aucun cas cotiser au régime afin d'augmenter leurs prestations de retraite.
- Les retraités réembauchés occuperont une fonction n'offrant pas l'admissibilité à l'assurance collective. Toutefois, les retraités conserveront leurs accès aux garanties collectives pour le personnel retraité, le cas échéant.
- Comme tout salarié, un retraité réembauché sera couvert par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et sera toujours assujéti à la Loi sur les normes du travail (LNT), aux lois fiscales, et à toutes les autres lois relatives à l'emploi.

BANQUE DE CANDIDATURES

Les employés retraités intéressés à adhérer à ce programme pourront faire parvenir leur candidature au Service des ressources humaines en précisant leurs disponibilités ainsi que le type de tâches souhaitées.

Le Service des ressources humaines sera responsable d'arrimer les besoins des différents services avec les compétences des retraités disponibles dans la banque de candidatures.

Note : Un employé qui se sera prévalu du programme de retraite progressive pourra, après avoir pris sa retraite définitive, se prévaloir du programme de « retraité sur appel ».

MISE EN APPLICATION

Le service qui souhaite embaucher un retraité pour un mandat temporaire devra préparer une demande d'autorisation d'engagement « enveloppe » (DAE) comme pour tous les autres emplois temporaires.

Au besoin, si le mandat ou la situation s'y prête, le Service des ressources humaines pourra alors identifier des candidats potentiels dans sa banque de candidatures de retraités.

Le retraité devra se prêter au même exercice de sélection que tous les autres candidats. Au besoin, une entrevue et des tests de sélection pourront être exigés.

TRAITEMENT SALARIAL

Le retraité sur appel sera **rémunéré sur une base horaire** à partir d'une enveloppe octroyée.

Le salaire offert à l'employé devra être évalué par le Service des ressources humaines, selon les tâches et responsabilités de l'emploi au même titre que tous les autres emplois. Le salaire offert ne sera donc pas nécessairement celui gagné avant la prise de la retraite.

Pour être payé, l'employé retraité devra remplir des demandes de paiement pour traitement (DPT).

IMPORTANT

- Dans le cadre de cette politique, un employé retraité sur appel ne sera pas rémunéré sous forme d'honoraires ou sous toute autre forme de facturation.
- Pour chacun des employés retraités embauchés et pour chacun des contrats, il faudra produire une DAE et des DPT correspondant aux périodes travaillées.

DURÉE DES CONTRATS

Les retraités pourront être **embauchés de façon ponctuelle et temporaire à temps plein ou à temps partiel**, selon les besoins d'affaires (i.e. 2 jours/semaine, contrat de 3 mois, etc.).

Par ailleurs, dans le cadre de cette politique, un **maximum de 700 heures** dans une même année budgétaire sera autorisé (i.e. 1^{er} juin au 31 mai) et ce, peu importe le nombre de contrats octroyés. Toute exception à cette règle devra être approuvée par le directeur de l'École.