

Human Resources Policy 2.2.01: Staffing

RE-EMPLOYMENT

1. The following applies to all employees who have left the Corporation and who have received voluntary incentive payments, severance payments or pension benefits.
 - a. Employees who have received severance payment from the CBC, other than those received under a voluntary incentive program that specifically prohibits re-employment, may be re-hired to perform short-term assignments but not within the timeframe of less than 12 months following the departure.
 - b. Should a former employee in receipt of CBC Pension Benefits be re-employed to perform short-term assignments, his pension benefits will not cease during the period of re-employment. In such cases, supervisors should contact Human Resources to ensure that the negotiated salary for the short-term assignment takes into account the pension benefits that the employee receives from the Corporation.
 - c. Should a former employee, who is in receipt of CBC pension benefits be re-employed to a permanent position, Human Resources will provide such employee with options with regards to his pension benefits as per the CBC Pension Plan provisions.
 - d. Any exceptions must receive approval from the Vice-President of the component and the Senior Vice-President, Human Resources and Organization.
2. Employees identified for lay-off should not be laid off if temporary work is available (see Position Justification No. 1 of this policy).
3. Termination agreements may include extension of some employment relationship. Such cases need Human Resources and component vice-presidential approval.
4. This policy governs areas in which the Corporation has discretion to act and does not modify employees' rights to recall or re-employment as provided for in collective agreements.

POSITION JUSTIFICATION

1. All vacant or newly created positions should be reviewed for business priorities. This involves assessing the continued need of the position and determining, in consultation with Human Resources, possible alternate means of staffing the position. (e.g. Re-employment, transfer, re-assignment, recall).

Ressources humaines Politique 2.2.01 : Dotation en personnel

RÉ-EMPLOI

1. La présente section s'applique à tous les employés qui ont quitté la Société et reçu un paiement incitatif à la retraite, une indemnité de cessation d'emploi ou des prestations de retraite.
 - a. Les employés qui ont reçu une indemnité de départ, autre que celle versée suite à un programme de départ volontaire qui interdit le réemploi, peuvent être réembaucher en affectation temporaire mais pas avant que douze (12) mois se soient écoulés depuis leur départ.
 - b. Dans l'éventualité où un employé qui reçoit des prestations de retraite de Radio-Canada soit réembaucher en affectation temporaire, ses prestations de retraite ne cesseront pas de lui être versées pendant ladite période. Dans un tel cas, le superviseur doit contacter les ressources humaines afin de s'assurer que le salaire négocié pour la période de ré-embauche tient compte des prestations de retraite que l'employé reçoit de Radio-Canada.
 - c. Dans l'éventualité où un employé qui reçoit des prestations de retraite de Radio-Canada soit réembauché à un poste permanent, les ressources humaines l'informeront des options inhérentes à ses prestations de retraite selon les modalités du Régime de retraite.
 - d. Tout écart par rapport aux directives doit recevoir l'approbation du Vice-président de la composante et du Premier vice-président, Ressources humaines et Organisation.
2. Les employés désignés pour licenciement ne doivent pas être licenciés si un travail temporaire est disponible (voir la justification de poste n° 1 de la présente politique).
3. Les ententes de cessation d'emploi peuvent comprendre le maintien d'une certaine relation d'emploi. Ces cas exigent l'approbation des Ressources humaines et du Vice-président hiérarchique.
4. Ces lignes directrices régissent les situations où la Société peut agir à sa discrétion et ne visent pas à modifier les droits de rappel ou de ré-embauche des employés prévus aux conventions collectives.

JUSTIFICATION DE POSTE

1. Tous les postes vacants ou nouvellement créés doivent faire l'objet d'un examen afin de définir les priorités de gestion. Cela comporte une évaluation du besoin continu du poste et la recherche d'autres moyens éventuels d'assurer la dotation en personnel du poste. (p. ex., réemploi, mutation, réaffectation, rappel).