



Canada

UNCLASSIFIED

OTTAWA, August 15, 1991

CIRCULAR DOCUMENT

ADMIN. NO. 24/91 (ADA)

ASSIGNMENT OF PERSONNEL:
SOCIETAL LIMITATIONS

Section 4.1.3 of the Human Resources Management Manual includes among the key elements considered by the assignment sections when making assignment plans and decisions " (k) Societal limitations occasioned, inter alia, by the mores, customs and traditions of the host country (which, in certain circumstances, would clearly and substantially reduce an employee's potential for effectiveness in certain positions at a limited number of missions)". Of particular concern in this regard are societal limitations which may substantially reduce the operational effectiveness of a specific employee. Against this concern must be balanced

FOR INFORMATION:

Heads of Mission
Deputy Ministers
Assistant Deputy Ministers
Directors General
Directors

SANS COTE

OTTAWA, le 15 août 1991

CIRCULAIRE ADMINISTRATIVE

No 24 /91 (ADA)

AFFECTATION DU PERSONNEL :
RESTRICTIONS DE NATURE SOCIALE

L'article 4.1.3 du Manuel de gestion des ressources humaines inclut parmi les critères dont les sections responsables des affectations doivent tenir compte dans l'élaboration des plans et la prise de décisions relatives aux affectations, au point k) : «Les restrictions de nature sociale causées par exemple par les moeurs, coutumes et traditions du pays d'accueil (pouvant à l'occasion réduire substantiellement l'efficacité de l'employé dans certains postes à un petit nombre de missions)». On s'inquiète spécialement, à cet égard, des restrictions de nature sociale pouvant réduire substantiellement l'efficacité

À TITRE D'INFORMATION:

Chefs de mission
Sous-ministres
Sous-ministres adjoints
Directeurs généraux
Directeurs

any human rights questions that might arise from a decision to refuse an assignment request for reasons of societal limitations. The Department has therefore developed procedures to ensure the objectivity and fairness of any such decision.

2. Whenever questions of possible societal limitations arise during the consideration of a possible assignment, the attached questionnaire (Annex A) will be completed by the assignment officer in consultation with the employee, the program manager, the Head of Mission and such other parties as may be necessary to reach an objective assessment of the acceptability of the assignment. The questionnaire has been prepared with an eye to recent court decisions on human rights cases and is designed to ensure that any decision made regarding a particular assignment is objectively based. It will be noted that the questionnaire concludes with the fundamental question whether it is

au travail d'un employé en particulier. Toute considération de cet ordre devra cependant être examinée à la lumière des possibilités de violation des droits de la personne qui résulterait de la décision de refuser une affectation pour cause de restrictions de nature sociale. Le Ministère a donc mis au point des procédures garantissant l'objectivité et l'équité de toute décision ainsi rendue.

2. Chaque fois que des questions de restrictions de nature sociale entrent en jeu à l'examen d'une affectation possible, le questionnaire ci-joint (Annexe A) doit être rempli par l'agent d'affectation en consultation avec l'employé, le directeur de programme et le chef de mission, ainsi que toute autre personne dont la consultation peut s'avérer nécessaire pour parvenir à une évaluation objective de la pertinence de l'affectation. Ce questionnaire a été élaboré en tenant compte de récentes décisions judiciaires en matière de droits de la personne et a été conçu dans le but de garantir que toute décision prise relativement à une affectation repose sur des fondements objectifs.

necessary and reasonable to treat the employee differently from other employees for "societal limitations" reasons.

3. Once the questionnaire has been completed, the case will be assessed by a committee drawn largely from the Personnel Branch, with representatives from elsewhere in the Department (e.g. Geographic Bureau, Security Division) as required. A decision will then be made with regard to whether or not the societal limitation(s) is/are such as to justify a refusal of the assignment.

4. The above procedures apply only when an employee may be denied a request for a particular assignment for reasons related to societal limitations. There are, of course, other reasons why an employee may not receive the assignment of his/her choice. Section 4.1.3 of the Human Resources Management Manual includes 14 key elements that may be considered by the assignment sections when making these decisions.

Soulignons que ce questionnaire se termine par l'énoncé de la question fondamentale qui doit permettre d'établir s'il est nécessaire et raisonnable de traiter l'employé concerné différemment des autres employés pour des raisons rattachées à des «restrictions de nature sociale».

3. Une fois le questionnaire rempli, le dossier sera évalué par un comité majoritairement composé de membres du Secteur du personnel et, au besoin, de représentants d'autres services du Ministère (comme p. ex. la Direction générale géographique, ou la Direction de la sécurité). Suite à cet examen, la décision qui sera rendue établira si les raisons invoquées permettent de justifier le refus de l'affectation.

4. Les procédures exposées ci-dessus ne s'appliquent que dans le cas où un employé pourrait se voir refuser une affectation à un poste particulier pour des raisons reliées à des restrictions de nature sociale. Il existe bien sûr d'autres raisons pour lesquelles un employé peut ne pas être affecté au poste de son choix. L'article 4.1.3 du Manuel de gestion des ressources humaines énumère 14 critères pouvant être pris en considération par les sections responsables des affectations au moment de prendre ces décisions.

5. This Circular Document is to be brought to the attention of all Canada-based staff. It is to remain in effect until May 31, 1992 or until it is incorporated in the Departmental Human Resources Management Manual, whichever comes first.

5. La présente circulaire doit être portée à l'attention de tout le personnel canadien. Elle restera en vigueur jusqu'au 31 mai 1992 ou jusqu'à ce que cette circulaire soit incorporée dans le Manuel ministériel de gestion des ressources humaines, le premier des deux prévalant.

Le Sous-secrétaire d'État aux Affaires extérieures
 The Under-Secretary of State for External Affairs
 (Signature)
 The Under-Secretary of State for External Affairs

The Under-Secretary of State for External Affairs
 (Signature)
 The Under-Secretary of State for External Affairs

ANNEX A

"TEST" to Determine Whether Limitations Occasioned by Societal Limitations* In a Host Country Constitute a Bona Fide Occupational Requirement in the Assignment of Personnel

1. What are the relevant societal limitations and how would they affect the assignment under consideration? What is the source of information about such limitations? Is it a known and established fact, or a subjective view?
2. What are the detailed duties of the employee, and services offered?
3. a) What would the employee's sources of information be?
b) Would the societal limitations affect the employee's ability to obtain information?
4. a) Whom would the employee try to influence (e.g. government, business, press)?
b) Would the societal limitations limit the effectiveness of the employee to influence such people?
5. Who is(are) the recipient(s) of the services offered by the employee, or who makes up the constituency or clientele of the employee? Would the recipients of the employee's services or the employee's constituency place less credibility in the services of the employee because of the societal limitations?
6. Are there any laws or practices in the host country which could place the employee's safety and well-being in jeopardy or which could detrimentally affect the performance of his/her duties?
7. What possibilities exist for the realignment of responsibilities that would remove the employee from the effect of the societal limitations without impairing the Department's mandate?
8. What is the practice of other countries with regard to the assignment of personnel in circumstances of the societal limitations?
9. To ensure the efficient performance of the job, is it necessary and reasonable to treat the employee differently from other employees?

*Societal limitations include, but are not limited to, mores, customs and traditions.

ANNEXE A

«TEST» permettant de déterminer si les contraintes découlant de restrictions de nature sociale* existant dans un pays d'accueil constituent réellement un préalable à prendre en considération dans l'affectation de personnel

1. Quelles sont les restrictions de nature sociale en cause et de quelle manière sont-elles susceptibles d'influer sur l'affectation envisagée? Quelle est la source de renseignements sur l'existence de ces restrictions? S'agit-il d'un fait notoire et établi ou d'une impression subjective?
2. Quelles sont les fonctions précises de l'employé, et la nature des services fournis?
3. a) Quelles seraient les sources de renseignements de l'employé?
b) Les restrictions de nature sociale évoquées seraient-elles susceptibles d'empêcher l'employé d'obtenir des renseignements?
4. a) Quelles sont les personnes que l'employé chercherait à influencer? (p. ex., représentants du gouvernement, d'entreprises, de la presse)
b) Les restrictions de nature sociale pourraient-elles restreindre la capacité de l'employé à influencer ces personnes?
5. Qui sont les bénéficiaires des services offerts par l'employé, ou encore qui est sa clientèle ou quel est le milieu dans lequel il évolue? L'employé pourrait-il voir sa crédibilité diminuer auprès des bénéficiaires de ses services ou dans le milieu qu'il fréquente en raison de ces restrictions de nature sociale?
6. Existe-t-il, dans le pays d'accueil, des lois ou des pratiques qui pourraient menacer le bien-être et la sécurité de l'employé, ou qui pourraient avoir une influence négative sur le rendement de cet employé dans l'accomplissement de ses fonctions?
7. Serait-il possible de modifier les responsabilités de l'employé de manière à le soustraire aux effets de ces restrictions de nature sociale sans que le mandat du Ministère en souffre, et quelle serait la nature des modifications à apporter?
8. Quelle politique est appliquée par les autres pays en matière d'affectation de personnel dans des cas de restrictions de nature sociale?

9. Est-il nécessaire et raisonnable, pour que l'employé puisse assumer efficacement ses fonctions, de le traiter différemment des autres employés?

* Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.

Les restrictions de nature sociale incluent, sans que cela soit exclusif, les mœurs, coutumes et traditions.