



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N°3 du Conseil de l'Égalité des Chances
entre hommes et femmes du 31 mars 1995,
relatif à l'évaluation des agents des services
publics.**

**ADVIES N°3 van de Raad van de Gelijke
Kansen voor mannen en vrouwen, van 31
maart 1995, betreffende de evaluatie van de
ambtenaren van de openbare diensten.**

AVIS N°3 de la Commission permanente du travail adopté en bureau du Conseil le 13 janvier 1995, relatif à l'évaluation des agents des services publics.

Des systèmes d'évaluation des agents de la fonction publique, au niveau fédéral, régional, communautaire et local, sont actuellement mis en place ou révisés.

En particulier, pour les ministères et organismes d'intérêt public fédéraux, un projet de réforme de l'évaluation vient de faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales. Cette réforme pourrait être mise en oeuvre progressivement à partir de 1995.

Vu l'importance que va revêtir ce nouveau système pour les carrières des agents, le Conseil estime de son devoir de formuler les recommandations suivantes qui visent au respect du principe de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

Le Conseil rend le présent avis de sa propre initiative conformément aux articles 2 §3, 5 §2, et 7 de l'arrêté royal du 12 février 1993 qui l'a institué.

a) Système d'évaluation des agents fédéraux

Se basant sur les projets d'arrêtés qui ont fait l'objet de la négociation avec les organisations syndicales, le Conseil formule les recommandations suivantes concernant:

1° La formation des évaluateurs

Il importe que la formation des évaluateurs conduise ceux-ci :

- à apprendre à se garder des stéréotypes et préjugés sexistes;*
- et à tenir compte des conditions de vie propres à chacune des personnes qui font l'objet de l'évaluation.*

La pertinence de ces deux précautions apparaît surtout pour des critères tels "Le rythme de travail" ou "La qualité du travail", en particulier lorsqu'on se réfère aux commentaires explicatifs des cotations que fournit le projet de grille.

ADVIES N°3 van de vaste Commissie Arbeid goedgekeurd door het bureau van de Raad op 13 januari 1995, betreffende de evaluatie van de ambtenaren van de openbare diensten.

Momenteel worden evaluatiesystemen voor ambtenaren van het openbaar ambt op federaal, regionaal, gemeenschaps- en lokaal niveau, opgesteld of herzien.

Meer bepaald voor de federale ministeries en organismen van openbaar nut, maakte een ontwerp van hervorming van de evaluatie reeds het voorwerp uit van een onderhandeling met de syndicale organisaties. Deze hervorming zou geleidelijk kunnen toegepast worden vanaf 1995.

Aangezien dit nieuwe systeem een belangrijke rol zal spelen in de loopbaan van de ambtenaren, acht de Raad het zijn taak de volgende aanbevelingen te formuleren die het naleven van het principe van gelijke kansen tussen mannen en vrouwen tot doel hebben.

De Raad brengt het huidige advies uit op eigen initiatief overeenkomstig artikels 2 §3, 5 §2 en 7 van het koninklijk besluit van 12 februari 1993 tot oprichting van de Raad.

a) Evaluatiesysteem voor federale ambtenaren

Op basis van de ontwerpen van besluiten die het voorwerp waren van de onderhandeling met de syndicale organisaties, formuleert de Raad de volgende aanbevelingen betreffende:

1 De vorming van de ambtenaren belast met de evaluatie

Het is van belang dat de vorming van deze ambtenaren hen in staat stelt :

- zich te hoeden voor sexistische stereotypen en vooroordelen;*
- en rekening te houden met de eigen leefomstandigheden van iedere persoon als hij geëvalueerd wordt.*

Het is duidelijk dat deze beide voorzorgsmaatregelen pertinent zijn voor de toepassing van de criteria "Werkritme" of "Kwaliteit van het werk", vooral als men verwijst naar de verklarende commentaren van het ontwerprooster.

Il serait particulièrement inadmissible que l'utilisation d'un droit ou d'une faculté offerts par la réglementation, comme la réduction des prestations, ait une incidence sur l'évaluation des agents.

Dès lors, dans le cadre de chaque formation destinée aux futurs évaluateurs, le temps nécessaire doit être consacré à ces aspects. Ceux-ci devront également être abordés dans toute documentation destinée aux futurs évaluateurs.

En conséquence, le Conseil souhaite être associé à l'élaboration ou, au moins, à l'évaluation des programmes et documentations en question.

Le Conseil recommande que soit examiné, lors de l'évaluation du projet pilote, si les deux aspects mentionnés ci-dessus, à savoir les stéréotypes sexistes et les conditions de vie des agents, ont été suffisamment pris en compte.

Enfin, le Conseil estime que l'aptitude à se garder des stéréotypes sexistes et à tenir en considération les conditions de vie des agents doit constituer l'un des éléments qui interviennent dans l'évaluation des agents chargés d'en évaluer d'autres; il y a lieu de la mentionner explicitement dans les commentaires relatifs aux deux critères destinés aux évaluateurs.

2° L'incidence de la formation professionnelle des agents

Le Conseil constate l'importance accordée par la grille d'évaluation à la formation professionnelle ("Critères de connaissance des matières , de méthode, de perfectionnement, ...").

Dès lors, le Conseil souligne que les activités de formation professionnelle destinées aux agents doivent être organisées de manière à ce que tous les agents aient la même possibilité d'y participer.

Des plans d'égalité des chances (élaborés sur la base de l'arrêté royal du 27 février 1990) ont déjà souligné cette dimension en prévoyant, par exemple, que les formations soient organisées pendant les heures de service et quelle que soit l'intensité de l'activité.

Het zou onaanvaardbaar zijn dat het gebruik maken van een recht of een gunst, vervat in de reglementering, zoals de arbeidsduurvermindering, invloed zou hebben op de evaluatie van de ambtenaren.

Daarom moet in het kader van elke vorming bedoeld voor de toekomstige ambtenaren belast met de evaluatie, de nodige tijd worden besteed aan deze aspecten. Deze moeten eveneens worden opgenomen in elke documentatie bestemd voor de toekomstige ambtenaren belast met de evaluatie.

De Raad wenst dan ook betrokken te worden bij de samenstelling of, op zijn minst, bij de evaluatie van deze programma's en deze documentatie.

De Raad beveelt aan dat bij de evaluatie van het pilootproject nagegaan wordt of er voldoende rekening is gehouden met de twee hierboven vermelde aspecten, te weten de sexistische stereotypen en de eigen leefomstandigheden van iedere ambtenaar.

Tenslotte meent de Raad ook dat de bekwaamheid om zich voor sexistische stereotypen te hoeden en om rekening te houden met de leefomstandigheden van iedere ambtenaar, één van de elementen moet zijn die voorkomen in de evaluatie van de ambtenaren belast met het evalueren van anderen; er is reden om dit expliciet te vermelden in de uitleg die betrekking heeft op de twee criteria bestemd voor de ambtenaren belast met de evaluatie.

2° De invloed van de vorming van de ambtenaren

De Raad stelt vast dat in het evaluatioerooster ("Criteria van kennis van de behandelde onderwerpen, methode, vervolmaking,...") veel belang wordt gehecht aan de vorming.

Vandaar onderlijnt de Raad dat de activiteiten die betrekking hebben op de vorming van de ambtenaren georganiseerd moeten worden op een manier dat alle ambtenaren over dezelfde mogelijkheden beschikken om er aan deel te nemen.

Plannen voor gelijke kansen (uitgewerkt op basis van het koninklijk besluit van 27 februari 1990) hebben dit aspect reeds onderlijnd door bijvoorbeeld te voorzien dat de vormingen georganiseerd worden tijdens de diensturen, afgezien van het feit of de cursus al dan niet intensief is.

3° Vocabulaire utilisé

Se référant à son avis numéro 2, le Conseil insiste pour que le vocabulaire utilisé en cours d'évaluation respecte le principe de l'égalité des chances.

Ainsi, le Conseil recommande que soit corrigé le texte néerlandais du schéma d'évaluation. Celui-ci paraît ignorer que l'agent peut être une femme. Ainsi, pour la mention "goed" du critère "méthode", l'explication utilise uniquement l'adjectif possessif masculin "zijn".

b) Application du système d'évaluation aux fonctionnaires qui ne dépendent pas de l'autorité fédérale

Le Conseil estime que les considérations précédentes s'appliquent à tous les systèmes d'évaluation en vigueur ou en projet dans l'ensemble des services publics y compris ceux qui ne relèvent pas de l'autorité fédérale.

En conséquence, le Conseil demande à la Ministre qui a l'Egalité des chances dans ses compétences, de communiquer le présent avis aux autorités concernées, sous la forme la plus appropriée.

3° Taalgebruik

Verwijzend naar zijn advies nummer 2, dringt de Raad erop aan dat het taalgebruik van de evaluatie, het principe van de gelijke kansen eerbiedigt.

Daarom geeft de Raad de aanbeveling de nederlandse tekst van het evaluatieschema aan te passen. Deze lijkt er namelijk geen rekening mee te houden dat de ambtenaar een vrouw kan zijn. Zo ook, bij de vermelding "goed" voor het criterium "methode", gebruikt de verklaring enkel het mannelijk bezittelijk voornaamwoord "zijn".

b) Toepassing van het evaluatiesysteem op ambtenaren die niet afhangen van de federale overheid

De Raad meent dat de huidige overwegingen van toepassing zijn op alle evaluatiesystemen die van kracht of in een ontwerpfase zijn binnen het geheel van de openbare diensten, inbegrepen degene die niet afhangen van de federale overheid.

Bijgevolg vraagt de Raad aan de Minister die bevoegd is voor de Gelijke Kansen het huidige advies mee te delen aan de betrokken autoriteiten onder de meest aangewezen vorm.