



Outil d'aide à l'évaluation à destination des encadrants

Insuffler l'égalité professionnelle lors de l'entretien professionnel

Importance du dispositif

L'évaluation professionnelle est un moment important pour chaque agente et agent du ministère. Elle est souvent déterminante concernant l'avancement et le déroulement de la carrière professionnelle.

Cet outil ainsi que le [texte d'engagement pour une parole non sexiste élaboré par la Haute fonctionnaire de l'égalité femme-homme du ministère de la justice](#) permet de sensibiliser chaque évaluateur à l'importance du respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans chacune de ses pratiques professionnelles et, plus particulièrement lors de l'entretien professionnel.

Recommandations

Les pratiques à privilégier lors de l'entretien professionnel

1. Suggérer les possibilités d'avancement qui ne paraissent pas évidentes de prime abord à l'agente ou l'agent et lui permettre ainsi d'aller au-delà de ses idées préconçues ;
2. Encourager le développement des compétences que vous détectez ;
3. Être attentif aux interruptions de carrières des femmes ou des hommes dans votre service afin que cela ne leur soit pas préjudiciable ;
4. Veiller à ne pas véhiculer des stéréotypes liés au sexe et bannir toute attitude ou propos sexistes ;
5. Faire en sorte que l'agente ou l'agent se sente libre de s'exprimer pendant cet échange. La conversation peut rester ouverte en demandant d'une manière générale à l'agente ou l'agent si elle ou il a un sujet qu'il souhaite aborder ;
6. Accueillir avec bienveillance et attention tout signalement, en tant que témoin ou victime, concernant des faits à connotation sexiste ou sexuelle et prendre toute mesure utile pour prévenir, faire cesser et protéger l'agente ou l'agent concerné.



Les mentions interdites lors de l’entretien professionnel

Dans le cadre de l’entretien professionnel, aucune référence ne peut être faite aux thématiques suivantes :

Les sujets à ne pas aborder

Situation familiale	Grossesse éventuelle	Renseignements sur le conjoint ou la conjointe concernant notamment sa situation professionnelle	
Composition de la famille (les enfants, leur nombre, leur situation de handicap ou leur éventuelle maladie)	Démarche de procréation médicalement assistée (PMA)	Condition physique (la visite médicale évalue l’aptitude physique de l’agente ou de l’agent)	Choix de scolarisation des enfants
Absence d’enfants	Congé maternité, congé paternité, d’adoption ou congé parental	Caractéristiques physiques	Problème de santé

Discrimination au travail et conséquence sur l’évaluation professionnelle

Pour rappel, article 6 bis de la loi 83-634

Loi n°83-634

Aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe.

Aucun fonctionnaire ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

[...] Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la rémunération, la formation, l'évaluation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :

- 1° Le fait qu'il a subi ou refusé de subir des agissements contraires aux principes énoncés aux deux premiers alinéas ;
- 2° Le fait qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire respecter ces principes ;
- 3° Ou bien le fait qu'il a témoigné d'agissements contraires à ces principes ou qu'il les a relatés.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.



Dispositif pénal

Ce qu'il faut savoir

Le code pénal prohibe la discrimination pendant l'exécution quotidienne du travail. Ainsi, toute appréciation lors de l'évaluation professionnelle ne peut reposer que sur des motifs professionnels.

L'article 225-1 du code pénal définit le sexe comme un motif de discrimination. Ainsi, toute discrimination d'un personnel dans le cadre du travail est pénalement réprimée. Au titre de l'article 225-2 du code pénal, la discrimination liée notamment au sexe est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende.

La législation concernant la discrimination s'applique indifféremment aux fonctionnaires et aux contractuels.

L'évaluation professionnelle entachée de discrimination n'est pas valable. Elle ne pourra donc pas être utilisée dans le cadre professionnel.