



## Check-list «non-sexisme» dans l'évaluation et la classification des fonctions

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Non	Plus ou moins non	Ne sait pas	Plus ou moins oui	Oui
<b>1. Introduction projet évaluation des fonctions:</b>					
<b>1.1. Démarrage de commissions et définition approche du projet</b>					
1.1.1. Il y a-t-il une représentation proportionnelle et équilibrée des fonctions et des sexes?					
<b>1.2. Procédures: approche du projet et définition d'accords</b>					
1.2.1. Il y a-t-il un accord sur le principe « à travail égal, salaire égal » ?					
1.2.2. Il y a-t-il des procédures prévues qui associent tout le monde, hommes et femmes, à chaque étape du processus?					
<b>1.3. Importance du choix d'un système non sexiste</b>					
1.3.1. Le système choisi est-il analytique?					
1.3.2. Fait-on appel à un consultant?					
<b>Si oui: passer à la question 1.4.1. Si non :</b>					
1.3.3. Il y a-t-il une répartition proportionnelle des caractéristiques hommes et femmes dans le système propre à l'entreprise?					
1.3.4. Les scores à attribuer dans le système propre à l'entreprise sont-ils en rapport avec les efforts requis du travail?					

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Non	Plus ou moins non	Ne sait pas	Plus ou moins oui	Oui
<b>1.4. Importance de la communication ouverte</b>					
1.4.1. <u>Avant</u> : Tous les collaborateurs reçoivent-ils les informations nécessaires sur l'objectif de la classification, le système et le processus?					
1.4.2. <u>Pendant</u> : Tous les collaborateurs reçoivent-ils les informations nécessaires sur l'évolution des travaux ?					
1.4.3. <u>Après</u> : Tous les collaborateurs reçoivent-ils les informations nécessaires sur la description et la classification de fonction, sur les procédures d'appel et de maintenance?					
<b>1.5. Formation pour membres de la commission et collaborateurs</b>					
1.5.1. Tous les membres ont-ils reçu une formation sur le système, avec une attention pour les pièges contribuant à la discrimination de l'évaluation de fonction?					
<b>2. Phase préparatoire:</b>					
<b>2.1. Organigramme</b>					
2.1.1. Il y a-t-il un organigramme clair?					
<b>2.2. Inventaire de fonctions</b>					
2.2.1. Toutes les fonctions, donc également les fonctions typiquement féminines, sont-elles reprises?					
<b>Si oui: passer à la question. 2.3.1.</b> <b>Si non :</b>					
2.2.2. Il y a-t-il une raison objective pour laquelle des fonctions ne sont pas reprises dans l'exercice?					

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Non	Plus ou moins non	Ne sait pas	Plus ou moins oui	Oui
<b>2.3. Titres de la fonction</b>					
2.3.1. A-t-on évité une référence au sexe, dans le titre de la fonction?					
<b>Si oui: passer à la question. 2.3.3. Si non :</b>					
2.3.2. Utilise-t-on l'indication (H/F)?					
2.3.3. A-t-on essayé d'éviter que les dénominations de fonctions masculines donnent l'impression qu'elles comportent plus de responsabilité que les noms de fonctions féminines?					
<b>2.4. Désigner des porte-parole de fonctions</b>					
2.4.1. A-t-on accordé de l'attention au choix des porte-parole de fonctions féminins?					
<b>3. Descriptions de fonctions</b>					
<b>3.1. Élaboration des descriptions de fonctions</b>					
3.1.1. A-t-on sélectionné suffisamment de titulaires de fonction pour pouvoir reproduire le contenu de la fonction correctement?					
<b>3.2. Descriptions de fonctions: contenu et exigences de qualités minimaux</b>					
3.2.1. La description de fonction comprend-elle toutes les informations pour pouvoir l'évaluer?					
3.2.2. Les descriptions de fonctions sont-elles toujours établies selon le même schéma?					

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Non	Plus ou moins non	Ne sait pas	Plus ou moins oui	Oui

### 3.3. Approche équilibrée des caractéristiques hommes et femmes

3.3.1. Dans le système de classification de fonction utilisé, toutes les caractéristiques de fonctions estimées pertinentes relèvent-elles des critères d'évaluation?					
3.3.2. Ces critères d'évaluation sont-ils décrits de manière claire et univoque?					
3.3.3. Les critères d'évaluation sont-ils non susceptibles d'interprétations diverses et non sexistes?					
3.3.4. Les critères sont-ils représentatifs des fonctions à évaluer?					
3.3.5. Les critères d'évaluation sont-ils également applicables aux fonctions typiquement féminines?					
3.3.6. A-t-on évité qu'une gradation élevée (respectivement un haut niveau) soit uniquement associée à une ou plusieurs fonctions (la plupart exercées par des hommes) par lesquelles des fonctions typiquement féminines obtiennent systématiquement un résultat aux niveaux de gradation inférieures?					
3.3.7. Tous les critères d'évaluation ont-ils été appliqués de manière cohérente?					

### 3.4. Rôle de l'analyste de fonctions

3.4.1. L'analyste de fonctions est-il suffisamment en contact avec la problématique de non sexisme?					
---	--	--	--	--	--

### 3.5. Approbation description de fonction par le/la titulaire de fonction et dirigeant

3.5.1. Les descriptions de fonction sont-elles approuvées par les titulaires de fonction et le(s) dirigeant(s)?					
3.5.2. A-t-on prévu suffisamment de possibilités pour apporter d'éventuels ajouts ou corrections?					

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Non	Plus ou moins non	Ne sait pas	Plus ou moins oui	Oui

## 4. Évaluer les fonctions

### 4.1. Évaluer objectivement au moyen de critères et éviter des fautes d'évaluation

4.1.1. Les préjugés ont-ils été évités lors de l'application des critères d'évaluation et leur définition?					
4.1.2. Les pondérations (scores, poids) peuvent-elles suffisamment se justifier?					
4.1.3. A-t-on évité que des caractéristiques et prestations typiquement masculines soient plus considérées que les caractéristiques féminines?					
4.1.4. L'évaluation s'est-elle toujours déroulée avec la même série de critères d'évaluation et ce, systématiquement et de manière cohérente?					
4.1.5. Toutes les fonctions ont-elles été étudiées et évaluées avec tous les critères postulés?					
4.1.6. A-t-on évité la double comptabilisation lors de l'évaluation d'une caractéristique de fonction?					
4.1.7. Lors de la pondération, a-t-on évité de tenir compte du travail à temps partiel ou de l'âge?					
4.1.8. Pour la pondération, a-t-on uniquement tenu compte de la fonction et non du fonctionnement du titulaire de la fonction?					

### 4.2. Contrôle d'évaluation

4.2.1. A-t-on effectué un contrôle en faisant une comparaison deux par deux des fonctions hommes et femmes?					
4.2.2. Les experts en classification de fonctions ont-ils réalisé un contrôle de qualité et de cohérence?					

	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>
	Non	Plus ou moins non	Ne sait pas	Plus ou moins oui	Oui
<b>5. développement d'une classification</b>					
<b>5.1. Lay-out d'une classification</b>					
5.1.1. A-t-on évité des groupes liés au sexe (fonctions masculine et fonctions féminines?)					
<b>6. Entretien d'une classification</b>					
6.1. Dans la procédure d'entretien, a-t-on suffisamment veillé à ce que tous les collaborateurs (tant femmes que hommes) aient la possibilité de faire actualiser leurs description et évaluation de fonction en cas de changements fondamentaux dans le contenu de la fonction?					

### Résultats:

Dans les colonnes A à C, les réponses ne valent aucun point.  
 Dans les colonnes D et E, les réponses valent 1 point, chacune.  
 Additionner les résultat des colonnes D et E.

- **Mauvais (de 1 à 10 points):** le système n'offre aucune garantie de classification des fonctions non sexiste. Le risque de traitement inégal des fonctions féminines est grand.
- **Attention (de 11 à 20 points):** vous êtes sur la bonne voie, mais il y a encore de nombreux problèmes dans l'application. Le risque de traitement inégal des fonctions féminines est très réel.
- **Bien (de 21 à 30 points):** le système doit mettre sur pied un traitement identique des fonctions masculines et féminines. La vigilance est toutefois indiquée. Il y a encore de failles rendant possible un traitement inégal des fonctions féminines.
- **Très bien (de 31 à 40 points):** le système satisfait aux exigences pour un traitement égal des fonctions masculines et féminines. Restez toutefois attentifs, de sorte que de nouveaux risques de traitement inégal des femmes ne s'infiltrent pas.