

MINISTERIE VAN JUSTITIE

N. 2000 — 1807

[C — 2000/09684]

20 JULI 2000. — Koninklijk besluit tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging

ALBERT II, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op het Gerechtelijk Wetboek, inzonderheid op artikel 259*nonies*, vijfde lid, ingevoegd bij de wet van 22 december 1998 tot wijziging van sommige bepalingen van deel II van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot de Hoge Raad voor de Justitie, de benoeming en aanwijzing van magistraten en tot invoering van een evaluatiesysteem;

Gelet op de voorstellen van de Hoge Raad voor de Justitie met betrekking tot de evaluatiecriteria van 14 juni 2000 en met betrekking tot de weging van de evaluatiecriteria van 28 juni 2000, die op 29 juni 2000 werden bezorgd aan de Minister van Justitie;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, vervangen bij de wet van 4 juli 1989 en gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de artikelen 259*nonies*, 259*decies* en 259*undecies* van het Gerechtelijk Wetboek, die de evaluatie regelen op 2 augustus 2000 inwerking treden;

Overwegende dat artikel 259*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek voorziet dat de Koning op voorstel van de Hoge Raad voor de Justitie de evaluatiecriteria en hun weging bepaalt;

Overwegende dat de algemene vergadering van de Hoge Raad voor de Justitie op 14 en 28 juni 2000 een voorstel goedgekeurde met betrekking tot de evaluatiecriteria, hun weging en de regels voor de nadere toepassing ervan;

Overwegende dat artikel 105 van de wet van 22 december 1998 tot wijziging van sommige bepalingen van deel II van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot de Hoge Raad voor de Justitie, de benoeming en aanwijzing van magistraten en tot invoering van een evaluatiesysteem, voorziet dat de evaluatie van de adjunct-mandaten en de bijzondere mandaten die na 2 augustus 2000 verstrijken, onmiddellijk dient te geschieden;

Overwegende dat krachtens artikel 259*undecies* van het Gerechtelijk Wetboek de hernieuwing van voormelde mandaten bepaald wordt door het resultaat van de evaluatie;

Overwegende dat bijgevolg tegen 2 augustus 2000 de nodige maatregelen moeten genomen zijn opdat tot die evaluaties zou kunnen worden overgegaan zodat de continuïteit wordt verzekerd;

Op de voordracht van Onze Minister van Justitie,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

HOOFDSTUK I. — *De evaluatiecriteria*

Artikel 1. § 1. De evaluatiecriteria worden volgens hun relatief belang ondergebracht in drie groepen A, B en C waarbij het belang afneemt van A naar C toe.

Aan de volgorde van de criteria binnen elke groep komt geen specifieke betekenis toe.

Art. 2. § 1. De evaluatiecriteria voor de magistraten van de zetel zijn :

1° Groep A :

- a. juridische kennis vereist voor de te behandelen materies;
- b. doeltreffendheid en doelmatigheid;
- c. communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid;
- d. besluitvaardigheid;
- e. integriteit;

2° Groep B :

- a. collegialiteit;
- b. zelfbeheersing;

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

F. 2000 — 1807

[C — 2000/09684]

20 JUILLET 2000. — Arrêté royal déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération

ALBERT II, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Vu le Code judiciaire, notamment l'article 259*nonies*, alinéa 5, inséré par la loi du 22 décembre 1998 modifiant certaines dispositions de la deuxième partie du Code judiciaire concernant le Conseil supérieur de la Justice, la nomination et la désignation des magistrats et instaurant un système d'évaluation pour les magistrats;

Vu les propositions du Conseil supérieur de la Justice du 14 juin 2000 concernant les critères d'évaluation et du 28 juin 2000 concernant la pondération des critères d'évaluation qui ont été transmis au Ministre de la Justice le 29 juin 2000;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1^{er}, remplacé par la loi du 4 juillet 1989 et modifié par la loi du 4 août 1996;

Vu l'urgence;

Considérant que les articles 259*nonies*, 259*decies* et 259*undecies* du Code judiciaire réglant l'évaluation entrent en vigueur le 2 août 2000;

Considérant que l'article 259*nonies* du Code judiciaire prévoit que, sur la proposition du Conseil supérieur de la Justice, le Roi détermine les critères d'évaluation et leur pondération;

Considérant que l'assemblée générale du Conseil supérieur de la Justice du 14 et 28 juin 2000 a approuvé une proposition concernant les critères d'évaluation, leur pondération et leurs modalités d'application;

Considérant que l'article 105 de la loi du 22 décembre 1998 modifiant certaines dispositions de la deuxième partie du Code judiciaire concernant le Conseil supérieur de la Justice, la nomination et la désignation de magistrats et instaurant un système d'évaluation pour les magistrats, prévoit que l'évaluation des mandats adjoints et spécifiques qui expirent après le 2 août 2000 doit avoir lieu immédiatement;

Considérant que conformément à l'article 259*undecies* du Code judiciaire le renouvellement des mandats précités est fonction du résultat de l'évaluation;

Considérant que, par conséquent, les mesures nécessaires doivent être prises avant le 2 août 2000 pour que ces évaluations puissent être effectuées de manière à garantir la continuité;

Sur la proposition de Notre Ministre de la Justice,

Nous avons arrêté et arrêtons :

CHAPITRE Ier. — *Les critères d'évaluation*

Article 1^{er}. § 1^{er}. Les critères d'évaluation sont répartis, selon leur importance relative, en trois groupes, à savoir les groupes A, B et C dont l'importance est dégressive de A vers C.

Aucune signification spécifique est attribuée à l'ordre des critères au sein de chaque groupe.

Art. 2. § 1^{er}. Les critères d'évaluation pour les magistrats du siège sont :

1° Groupe A :

- a. connaissances juridiques requises pour les matières traitées;
- b. efficacité et efficacité dans le travail;
- c. aptitude à la communication et qualité de l'expression;
- d. esprit de décision;
- e. éthique professionnelle;

2° Groupe B :

- a. collégialité;
- b. maîtrise de soi;

3° Groep C :

- a. vormingsbereidheid;
- b. aanpassingsvermogen;
- c. openheid van geest en engagement.

Voor de raadsheren in het Hof van Cassatie wordt het criterium « collegialiteit » opgenomen in groep A en het criterium « besluitvaardigheid » in groep B.

§ 2. Voor de titularissen van een bijzonder mandaat worden aan groep A de volgende criteria toegevoegd :

1° voor de beslagrechter :

- a. creativiteit en pragmatische ingesteldheid;
- b. omgevingsbewustzijn;

2° voor de onderzoeksrechter :

- a. geschiktheid voor het leiden van een onderzoek;
- b. specifieke kennis;

3° voor de rechter in de jeugdrechtbank en de jeugdrechter in hoger beroep : pedagogische en psychologische kwaliteiten.

§ 3. Voor de titularissen van een adjunct-mandaat worden de groepen A en B als volgt aangepast :

1° voor de voorzitter en de afdelingsvoorzitters in het Hof van Cassatie :

— wordt het criterium « collegialiteit » opgenomen in groep A en het criterium « besluitvaardigheid » in groep B;

— wordt aan groep A het criterium « organisatorische vaardigheden » toegevoegd;

2° voor de kamervoorzitters in het hof van beroep of in het arbeidshof wordt aan groep A het criterium « overtuigingskracht » toegevoegd;

3° voor de ondervoorzitter in de rechtbank van eerste aanleg, in de rechtbank van koophandel of in de arbeidsrechtbank worden aan groep A de criteria « overtuigingskracht » en « delegatie » toegevoegd.

Art. 3. § 1. De evaluatiecriteria voor de leden van het openbaar ministerie zijn :

1° Groep A :

- a. juridische kennis vereist voor de te behandelen materies;
- b. doeltreffendheid en doelmatigheid;
- c. communicatie- en uitdrukingsvaardigheid;
- d. besluitvaardigheid;
- e. integriteit;
- f. beleid in strafzaken;

2° Groep B :

- a. collegialiteit;
- b. zelfbeheersing;
- c. samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband;

3° Groep C :

- a. vormingsbereidheid;
- b. aanpassingsvermogen;
- c. openheid van geest en engagement.

Voor de advocaten-generaal bij het Hof van Cassatie wordt :

— het criterium « collegialiteit » opgenomen in groep A en het criterium « besluitvaardigheid » in groep B;

— het criterium « beleid in strafzaken » in groep A weggelaten;

— het criterium « samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband » in groep B weggelaten.

§ 2. Voor de titularissen van een adjunct-mandaat worden in groep A de volgende criteria toegevoegd :

1° voor de advocaat-generaal bij het hof van beroep, bij het arbeidshof, bij het Militair Gerechtshof en voor de eerste substituu-krijgsauditeur :

- a. overtuigingskracht;
- b. delegatie;

3° Groupe C :

- a. intérêt pour une formation continue
- b. faculté d'adaptation;
- c. ouverture d'esprit et engagement.

Pour les conseillers à la Cour de cassation le critère « collégialité » figure dans le groupe A et le critère « esprit de décision » dans le groupe B.

§ 2. Pour les titulaires d'un mandat spécifique les critères suivants sont ajoutés au groupe A :

1° pour le juge des saisies :

- a. créativité et pragmatisme;
- b. perception du contexte extérieur;

2° pour le juge d'instruction :

- a. aptitude à la direction des enquêtes;
- b. connaissances spécifiques;

3° pour le juge au tribunal de la jeunesse et le juge d'appel de la jeunesse : qualités pédagogiques et psychologiques.

§ 3. Pour les titulaires d'un mandat adjoint, les groupes A et B sont modifiés comme suit :

1° pour le président et les présidents de section à la Cour de cassation :

— le critère « collégialité » figure dans le groupe A et le critère « esprit de décision » dans le groupe B;

— au groupe A est ajouté le critère « capacité de gestion »;

2° pour les présidents de chambre à la cour d'appel ou à la cour du travail le critère « force de persuasion » est ajouté au groupe A;

3° pour le vice-président du tribunal de première instance, du tribunal de commerce ou du tribunal du travail les critères « force de persuasion » et « délégation » sont ajoutés au groupe A.

Art. 3. § 1^{er}. Les critères d'évaluation pour les membres du ministère public sont :

1° Groupe A :

- a. connaissances juridiques requises pour les matières traitées;
- b. efficience et efficacité dans le travail;
- c. aptitude à la communication et qualité de l'expression;
- d. esprit de décision;
- e. éthique professionnelle;
- f. politique criminelle

2° Groupe B :

- a. collégialité;
- b. maîtrise de soi;
- c. aptitude à travailler dans une structure hiérarchique;

3° Groupe C :

- a. intérêt pour une formation continue
- b. faculté d'adaptation;
- c. ouverture d'esprit et engagement.

Pour les avocats généraux près la Cour de cassation :

— le critère « collégialité » figure dans le groupe A et le critère « esprit de décision » dans le groupe B;

— le critère « politique criminelle » est omis du groupe A;

— le critère « aptitude à travailler dans une structure hiérarchique » est omis du groupe B.

§ 2. Pour les titulaires d'un mandat adjoint les critères suivants sont ajoutés au groupe A :

1° pour l'avocat général près la cour d'appel, près la cour du travail, près la Cour militaire et pour le premier substitut de l'auditeur militaire :

- a. force de persuasion;
- b. délégation;

2° voor eerste advocaat-generaal bij het hof van beroep, bij het arbeidshof, bij het Militair Gerechtshof :

- a. overtuigingskracht;
- b. delegatie;
- c. organisatorische vaardigheden;

3° voor de eerste substituut-procureur des Konings en de eerste substituut-arbeidsauditeur :

- a. specifieke kennis;
- b. overtuigingskracht;
- c. delegatie;

Voor de eerste advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie wordt :

— het criterium « collegialiteit » opgenomen in groep A en het criterium « besluitvaardigheid » in groep B;

— aan groep A het criterium « organisatorische vaardigheden » toegevoegd en het criterium « beleid in strafzaken » weggelaten;

— het criterium « samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband » in groep B weggelaten.

Art. 4. § 1. Voor elk evaluatiecriterium bestaan er een aantal gedragsindicatoren die toelaten af te leiden of, en in welke, mate de magistraat aan het criterium beantwoordt.

Aan de volgorde van de indicatoren per evaluatiecriterium komt geen specifieke betekenis toe.

§ 2. - De indicatoren per criterium zijn niet voor alle ambten en mandaten dezelfde.

De relevante indicatoren zijn opgenomen in de evaluatieformulieren die als bijlage bij dit besluit zijn gevoegd :

A. voor de magistraten van de zetel :

- vrederechter : bijlage 1;
- rechter in de politierechtbank : bijlage 2;
- leidend rechter in de politierechtbank : bijlage 3;
- rechter in de rechtbank van eerste aanleg, in de rechtbank van koophandel, in de arbeidsrechtbank : bijlage 4;
- raadsheer in het hof van beroep, in het arbeidshof : bijlage 5;
- raadsheer in het Hof van Cassatie : bijlage 6;
- beslagrechter : bijlage 7;
- onderzoeksrechter : bijlage 8;
- rechter in de jeugdrechtbank : bijlage 9;
- jeugdrechter in hoger beroep : bijlage 10;
- ondervoorzitter in de rechtbank van eerste aanleg, in de rechtbank van koophandel, in de arbeidsrechtbank : bijlage 11;
- kamervoorzitter in het hof van beroep, in het arbeidshof : bijlage 12;
- afdelingsvoorzitter in het Hof van Cassatie : bijlage 13;
- voorzitter in het Hof van Cassatie : bijlage 14;

B. voor de leden van het openbaar ministerie :

— substituut-procureur des Konings, substituut-arbeidsauditeur : bijlage 15;

— substituut-krijgsauditeur : bijlage 16;

— substituut procureur-generaal bij het hof van beroep, substituut-generaal bij het arbeidshof : bijlage 17;

— substituut auditeur-generaal bij het Militair Gerechtshof : bijlage 18;

— advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie : bijlage 19;

— eerste substituut-procureur des Konings : bijlage 20;

— eerste substituut-arbeidsauditeur : bijlage 21;

— eerste substituut-krijgsauditeur : bijlage 22;

2° pour le premier avocat général près la cour d'appel, près la cour du travail, près la Cour militaire :

- a. force de persuasion;
- b. délégation;
- c. capacité de gestion;

3° pour le premier substitut du procureur du Roi et le premier substitut de l'auditeur du travail :

- a. connaissances spécifiques;
- b. force de persuasion;
- c. délégation;

Pour le premier avocat général près la Cour de cassation :

— le critère « collégialité » figure dans le groupe A et le critère « esprit de décision » dans le groupe B;

— dans le groupe A le critère « capacité de gestion » est ajouté tandis que le critère « politique criminelle » est omis;

— le critère « aptitude à travailler dans une structure hiérarchique » est omis du groupe B.

Art. 4. § 1^{er}. Chaque critère d'évaluation est associé à un certain nombre d'indicateurs de comportement; qui permettent de déduire si le magistrat remplit le critère et dans quelle mesure il le fait.

Aucune signification spécifique est attribuée à l'ordre d'énumération des indicateurs par critère.

§ 2. Les indicateurs par critère ne sont pas les mêmes pour toutes les fonctions et tous les mandats.

Les indicateurs pertinents figurent sur les formulaires d'évaluation annexés au présent arrêté :

A. pour les magistrats du siège :

- juge de paix : annexe 1;
- juge au tribunal de police : annexe 2;
- juge dirigeant au tribunal de police : annexe 3;
- juge au tribunal de première instance, au tribunal de commerce, au tribunal du travail : annexe 4;
- conseiller à la cour d'appel, à la cour du travail : annexe 5;
- conseiller à la Cour de cassation : annexe 6;
- juge des saisies : annexe 7;
- juge d'instruction : annexe 8;
- juge au tribunal de la jeunesse : annexe 9;
- juge d'appel de la jeunesse : annexe 10;
- vice-président du tribunal de première instance, du tribunal de commerce, du tribunal du travail : annexe 11;
- président de chambre à la cour d'appel, à la cour du travail : annexe 12;
- président de section à la Cour de cassation : annexe 13;
- président à la Cour de cassation : annexe 14;

B. les membres du ministère public :

— substitut du procureur du Roi, substitut de l'auditeur du travail : annexe 15;

— substitut de l'auditeur militaire : annexe 16;

— substitut du procureur général près la cour d'appel, substitut général près la cour du travail : annexe 17;

— substitut de l'auditeur général près la Cour militaire : annexe 18;

— avocat général près la Cour de cassation : annexe 19;

— premier substitut du procureur du Roi : annexe 20;

— premier substitut de l'auditeur du travail : annexe 21;

— premier substitut de l'auditeur militaire : annexe 22;

— advocaat-generaal bij het hof van beroep, bij het arbeidshof : bijlage 23;

— advocaat-generaal bij het Militair Gerechtshof : bijlage 24;

— eerste advocaat-generaal bij het hof van beroep, bij het arbeidshof : bijlage 25;

— eerste advocaat-generaal bij het Militair Gerechtshof : bijlage 26;

— eerste advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie : bijlage 27.

HOOFDSTUK II. — *De weging van de evaluatiecriteria*

Art. 5. § 1. In het kader van de periodieke beoordeling wordt per evaluatiecriterium één van de volgende gemotiveerde vermeldingen toegekend : zeer goed, goed, voldoende of onvoldoende.

Met het oog op de weging van de evaluatiecriteria stemmen de in het eerste lid bedoelde vermeldingen overeen met een waarde die verschilt per groep van criteria :

1° Groep A :

a.	zeer goed	= + 6;
b.	goed	= + 3;
c.	voldoende	= 0;
d.	onvoldoende	= - 3;

2° Groep B :

a.	zeer goed	= + 4;
b.	goed	= + 2;
c.	voldoende	= 0;
d.	onvoldoende	= - 2;

3° Groep C :

a.	zeer goed	= + 2;
b.	goed	= + 1;
c.	voldoende	= 0;
d.	onvoldoende	= - 1;

§ 2. Na de beoordeling per evaluatiecriterium worden alle waarden opgeteld.

De eindbeoordeling van een magistraat van zetel draagt de vermelding :

— « zeer goed » indien dit totaal groter is dan +22;

— « goed » indien dit totaal groter is dan +11 maar kleiner of gelijk is aan +22;

— « voldoende » indien dit totaal groter is dan -11 maar kleiner of gelijk aan +11;

— « onvoldoende » indien dit totaal groter is dan -22 maar kleiner of gelijk aan -11.

De eindbeoordeling van een lid van het openbaar ministerie, met uitzondering van de advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie die onder de toepassing van het tweede lid van deze paragraaf valt, draagt de vermelding :

— « zeer goed » indien dit totaal groter is dan +27;

— « goed » indien dit totaal groter is dan +13 maar kleiner of gelijk is aan +27;

— « voldoende » indien dit totaal groter is dan -13 maar kleiner of gelijk aan +13;

— « onvoldoende » indien dit totaal groter is dan -27 maar kleiner of gelijk aan -13.

De eindbeoordeling wordt met redenen omkleed.

— avocat général près la cour d'appel, près la cour du travail : annexe 23;

— avocat général près la Cour militaire : annexe 24;

— premier avocat général près la cour d'appel, près la cour du travail : annexe 25;

— premier avocat général près la Cour militaire : annexe 26;

— premier avocat général près la Cour de cassation : annexe 27.

CHAPITRE II. — *La pondération des critères d'évaluation*

Art. 5. § 1^{er}. Dans le cadre de l'évaluation périodique, il est attribué, par critère d'évaluation, une des mentions suivantes : très bon, bon, suffisant, insuffisant. Cette mention sera motivée.

En vue de la pondération des critères d'évaluation, les mentions énumérées à l'alinéa 1^{er} correspondent à une valeur variant selon le groupe de critères :

1° Groupe A

a.	très bon	= + 6;
b.	bon	= + 3;
c.	suffisant	= 0;
d.	insuffisant	= - 3;

2° Groupe B

a.	très bon	= + 4;
b.	bon	= + 2;
c.	suffisant	= 0;
d.	insuffisant	= - 2;

3° Groupe C

a.	très bon	= + 2;
b.	bon	= + 1;
c.	suffisant	= 0;
d.	insuffisant	= - 1;

§ 2. Après l'évaluation critère par critère, toutes les valeurs sont additionnées.

L'évaluation finale d'un magistrat du siège porte la mention :

— « très bon », si le total obtenu est supérieur à +22;

— « bon », si le total obtenu est supérieur à +11 mais inférieur ou égal à +22;

— « suffisant », si le total obtenu est supérieur à -11 mais inférieur ou égal à +11;

— « insuffisant », si le total obtenu est supérieur à -22 mais inférieur ou égal à -11.

Sauf pour l'avocat général près la Cour de cassation qui tombe sous l'application de l'alinéa 2 de ce paragraphe l'évaluation finale d'un membre du ministère public porte la mention :

— « très bon », si le total obtenu est supérieur à +27;

— « bon », si le total obtenu est supérieur à +13 mais inférieur ou égal à +27;

— « suffisant », si le total obtenu est supérieur à -13 mais inférieur ou égal à +13;

— « insuffisant », si le total obtenu est supérieur à -27 mais inférieur ou égal à -13.

L'évaluation finale sera motivée.

Art. 6. § 1. In het kader van de beoordeling van de mandaten wordt per evaluatiecriterium een gemotiveerde vermelding « goed » of « onvoldoende » toegekend.

Met het oog op de weging van de evaluatiecriteria stemmen de in het eerste lid bedoelde vermeldingen overeen met een waarde die verschilt per groep van criteria :

1° Groep A :

- a. goed = + 3;
b. onvoldoende = - 3;

2° Groep B :

- a. goed = + 2;
b. onvoldoende = - 2;

3° Groep C :

- a. goed = + 1;
b. onvoldoende = - 1;

§ 2. Na de beoordeling per evaluatiecriterium worden de waarden opgeteld.

De beoordeling draagt de vermelding :

- « goed » indien het totaal groter of gelijk is aan nul;
- « onvoldoende » indien het totaal kleiner is dan nul.

De eindbeoordeling wordt met redenen omkleed.

HOOFDSTUK III. — Toepassingsregels

Art. 7. § 1. Bij de aanvang van de periode waarover de magistraat dient te worden geëvalueerd vindt er een functioneringsgesprek plaats tussen de magistraat en zijn beoordelaars of één van hen.

De plaats en het tijdstip waarop het functioneringsgesprek zal doorgaan, wordt uiterlijk acht dagen voordien bij ter post aangetekende brief of tegen gedagtekend ontvangstbewijs ter kennis gebracht van de magistraat.

§ 2. Het functioneringsgesprek strekt ertoe om op basis van de concrete functiebeschrijving van de magistraat en rekening houdend met de organisatorische context de doelstellingen voor de komende evaluatieperiode vast te stellen. Die doelstellingen moeten specifiek, meetbaar, aanvaardbaar en realiseerbaar zijn.

De beoordelaars, of één van hen, bepalen welke beoordeling de magistraat zal bekomen indien hij de vooropgestelde doelstellingen haalt. Gaat het niet om de hoogste beoordeling dan wordt aan de magistraat meegedeeld welke doelstellingen bereikt zouden moeten worden om een betere beoordeling te behalen.

§ 3. De magistraat stelt, ten behoeve van zijn beoordelaars of één van hen, een verslag op van het functioneringsgesprek.

Dit verslag vermeldt de punten waarover overeenstemming werd bereikt. Voor de punten waarover geen overeenstemming werd bereikt worden de verschillende standpunten weergegeven.

Bij gebrek aan overeenstemming wordt het meningsverschil zo nauwkeurig mogelijk omschreven. Indien de beoordelaars, of één van hen, van oordeel is dat het verslag geen accurate weergave is van de inhoud van het functioneringsgesprek, dan voegen zij er hun versie aan toe. Een kopie wordt aan de magistraat bezorgd.

Het origineel van het verslag en de eventuele versie van de beoordelaars worden bewaard in het evaluatiedossier.

§ 4. In de loop van de evaluatieperiode kan tot een nieuw functioneringsgesprek worden overgegaan wanneer er aanleiding bestaat om de functiebeschrijving of de doelstellingen aan te passen. Dit gebeurt hetzij op initiatief van de beoordelaars of één van hen, hetzij op verzoek van de magistraat.

Art. 8. § 1. De plaats en het tijdstip waarop het evaluatiegesprek zal doorgaan, wordt uiterlijk 15 dagen voordien bij ter post aangetekende brief of tegen gedagtekend ontvangstbewijs ter kennis gebracht van de magistraat.

Bij dit schrijven wordt de magistraat verzocht om het evaluatiegesprek schriftelijk voor te bereiden en deze voorbereiding uiterlijk drie dagen voor het evaluatiegesprek aan de beoordelaars te bezorgen.

Art. 6. § 1^{er}. Dans le cadre de l'évaluation des mandats, il est attribué, par critère d'évaluation, une de mention « bon » ou « insuffisant ». Cette mention sera motivée.

En vue de la pondération des critères d'évaluation, les mentions figurant à l'alinéa 1^{er} correspondent à une valeur variant selon le groupe de critères :

1° Groupe A :

- a. bon = + 3;
b. insuffisant = - 3;

2° Groupe B :

- a. bon = + 2;
b. insuffisant = - 2;

3° Groupe C :

- a. bon = + 1;
b. insuffisant = - 1;

§ 2. Après l'évaluation critère par critère, toutes les valeurs sont additionnées.

L'évaluation finale porte la mention :

- « bon », si le total obtenu est supérieur ou égal à zero;
- « insuffisant », si le total obtenu est inférieur à zero.

L'évaluation finale sera motivée.

CHAPITRE III. — Modalités d'application

Art. 7. § 1^{er}. Au début de la période sur laquelle porte l'évaluation du magistrat, un entretien fonctionnel a lieu entre le magistrat et ses évaluateurs ou l'un d'entre eux.

Le lieu et le moment auxquels aura lieu l'entretien fonctionnel sont communiqués au magistrat, par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception daté, au plus tard huit jours avant la date de cet entretien.

§ 2. L'entretien vise à fixer les objectifs de la période d'évaluation qui suit, ce sur la base d'une description concrète de la fonction et en tenant compte du contexte organisationnel. Ces objectifs doivent être spécifiques, mesurables, acceptables et réalisables.

Les évaluateurs, ou l'un d'entre eux, déterminent quelle mention sera attribuée au magistrat s'il atteint les objectifs fixés. Si la mention attribuée n'est pas la plus élevée, l'évaluateur indique au magistrat quels sont les objectifs qui devraient être atteints pour obtenir une mention plus favorable.

§ 3. Le magistrat rédige, à l'intention de ses évaluateurs ou de l'un d'entre eux, un rapport de l'entretien fonctionnel.

Ce rapport mentionne les points sur lesquels un accord a été atteint. Pour les points sur lesquels aucun accord n'a été atteint, les différents points de vue sont exposés.

A défaut d'accord, la divergence d'opinions est décrite aussi précisément que possible. Si les évaluateurs, ou l'un d'entre eux, estiment que le rapport n'est pas une transcription fidèle du contenu de l'entretien fonctionnel, ils y joignent leur version. Une copie est transmise au magistrat.

L'original du rapport et, le cas échéant, de la version des évaluateurs sont conservés dans le dossier d'évaluation.

§ 4. Au cours de la période d'évaluation un nouvel entretien fonctionnel peut avoir lieu lorsqu'il existe des raisons d'adapter le profil de fonction ou les objectifs et ce, soit à l'initiative des évaluateurs ou de l'un d'entre eux, soit à la demande du magistrat.

Art. 8. § 1^{er}. Le lieu et le moment auxquels aura lieu l'entretien d'évaluation sont communiqués au magistrat, par lettre recommandée à la poste ou contre accusé de réception daté, au plus tard 15 jours avant la date de cet entretien.

Par biais de cette notification le magistrat est invité à préparer l'entretien d'évaluation par écrit et à remettre le texte de cette préparation aux évaluateurs au plus tard 3 jours avant l'entretien d'évaluation.

De beoordelaars stellen vervolgens een ontwerp van voorlopige beoordeling op. Dit ontwerp wordt tijdens het evaluatiegesprek meegedeeld aan en besproken met de magistraat. Het kan eventueel nog worden aangepast in functie van het onderhoud.

§ 2. Het evaluatiegesprek wordt gevolgd door een functioneringsgesprek voor de volgende periode.

Art. 9. Formuleert de magistraat binnen de termijn voorzien in artikel 259*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek geen schriftelijke opmerkingen op de voorlopige beoordeling dan wordt deze definitief.

Formuleert de magistraat binnen de termijn voorzien in artikel 259*nonies* van het Gerechtelijk Wetboek wel schriftelijke opmerkingen op de voorlopige beoordeling, dan wordt een definitieve schriftelijke beoordeling opgesteld waarin deze opmerkingen schriftelijk worden beantwoord.

OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Art. 10. De evaluaties die ingevolge artikel 105, tweede lid, van de wet van 22 december 1998 tot wijziging van sommige bepalingen van deel II van het Gerechtelijk Wetboek met betrekking tot de Hoge Raad voor de Justitie, de benoeming en aanwijzing van magistraten en tot invoering van een evaluatiesysteem, onmiddellijk moeten gebeuren, worden niet voorafgegaan door een functioneringsgesprek.

Art. 11. Dit besluit treedt in werking op 2 augustus 2000.

Art. 12. Onze Minister van Justitie is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 20 juli 2000.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

Bijlage 1

Evaluatiecriteria en indicatoren

Vrederechter

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

Ensuite, les évaluateurs rédigent un projet d'évaluation provisoire. Celui-ci est communiqué au magistrat pendant l'entretien d'évaluation et est examiné avec lui. Le projet peut éventuellement être adapté en fonction de l'entretien.

§ 2. L'entretien d'évaluation est suivi d'un entretien fonctionnel portant sur la période suivante.

Art. 9. Si dans le délai prévu à l'article 259*nonies* du Code judiciaire le magistrat ne formule aucune observation écrite sur l'évaluation provisoire, celle-ci devient définitive.

Toutefois, si dans le délai prévu à l'article 259*nonies* du Code judiciaire le magistrat formule des observations écrites sur l'évaluation provisoire, une évaluation définitive est rédigée dans laquelle il est répondu par écrit à ces observations.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Art. 10. Les évaluations qui doivent avoir lieu immédiatement en application de l'article 105, alinéa 2, de la loi du 22 décembre 1998 modifiant certaines dispositions de la deuxième partie du Code judiciaire concernant le Conseil supérieur de la Justice, la nomination et la désignation de magistrats et instaurant un système d'évaluation pour les magistrats ne sont pas précédées d'un entretien fonctionnel.

Art. 11. Le présent arrêté entre en vigueur le 2 août 2000.

Art. 12. Notre Ministre de la Justice est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 20 juillet 2000.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Annexe 1^{er}

Critères d'évaluation et indicateurs

Juge de paix

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées.

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail .

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

- Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;
- Is bekwaam zijn rechtbank te organiseren en hierbij een beleid te voeren, onder meer door het bepalen van prioriteiten en doelstellingen;
- Motiveert leden van de griffie en medewerkers, kan leiding geven en coachen, met respect voor de door de wet bepaalde gezagsverhoudingen : bouwt hierbij een goede en vlotte samenwerking uit;

— Weet bij zijn beslissingen steeds rekening te houden met de sociale, pedagogische, psychologische en medische aspecten; kan hierover zo nodig multidisciplinair overleggen;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— Vertoont een volgehouden luisterbereidheid t.o.v. sociaal en mentaal zwakkeren (geesteszieken, mentaal gehandicapten, dementen,...);

— Kan de gevoelens en de behoeften van zijn gesprekspartners onderscheiden;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— Voert op een beheerste, fijngevoelige wijze delicate gesprekken met betrekking tot de familiale levenssfeer, in voorkomend geval met sociaal en mentaal zwakkeren, hun ouders en hun familieleden : weet hierbij zijn gesprekspartners te overtuigen en waar nodig tot inzicht te brengen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, notarissen, deskundigen, parketmagistraten, geneesheren, verantwoordelijken ziekenhuizen en rusthuizen...), de rechtsonderhorigen en de collegae;

— Heeft aandacht voor overleg en verzoening; zal waar mogelijk in samenspraak met partijen streven naar minnelijke oplossingen;

— Heeft gemakkelijke contacten met anderen, weet hen op hun gemak te stellen, respectievelijk hun interesse op te wekken;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— être capable d'organiser et de gérer efficacement son tribunal notamment en fixant des priorités et des objectifs;

— motiver les collègues, les membres du greffe et les collaborateurs, créer un esprit d'équipe et les diriger tout en respectant leurs fonctions telles qu'elles sont définies par la loi : travailler ainsi en bonne intelligence;

— pouvoir tenir compte, à tout moment, dans ses décisions des aspects sociaux, pédagogiques et médicaux : pouvoir, le cas échéant, procéder à des concertations multidisciplinaires;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— manifester une disposition à l'écoute soutenue des défavorisés sociaux et des personnes qui présentent des troubles mentaux (les malades mentaux, les handicapés mentaux, les déments...);

— discerner les sentiments et les besoins des interlocuteurs;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— mener, avec calme et sensibilité, des entretiens délicats avec le milieu familial, le cas échéant avec des défavorisés sociaux et des personnes qui présentent des troubles mentaux, leurs parents et membres de la famille : convaincre ses interlocuteurs et au besoin les amener à comprendre la situation;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, notaires, experts, magistrats du parquet, médecins, responsables hôpitaux et de maisons de repos...) les justiciables et les collègues;

— avoir le souci de la concertation et de la conciliation, tenter, si possible, en concertation avec les parties, d'obtenir des solutions amiables;

— avoir des contacts faciles avec ses interlocuteurs, arriver à les mettre à l'aise et à susciter leur intérêt;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

Bijlage 2

Evaluatiecriteria en indicatoren

Rechter in de politierechtbank

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

— Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— Motiveert leden van de griffie en medewerkers, kan leiding geven en coachen, met respect voor de door de wet bepaalde gezagsverhoudingen : bouwt hierbij een goede en vlotte samenwerking uit;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, deskundigen,...), de rechtsonderhorigen en de collegae;

— Heeft aandacht voor overleg en verzoening;

— ...

Annexe 2

Critères d'évaluation et indicateurs

Juge au tribunal de police

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— motiver les collègues, les membres du greffe et les collaborateurs, les diriger et les entraîner, tout en respectant leurs fonctions telles qu'elles sont définies par la loi : travailler ainsi en bonne intelligence;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, experts...) les justiciables et les collègues;

— avoir le souci de la concertation et de la conciliation;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswerk : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 3

Evaluatiecriteria en indicatoren

Leidend rechter in de politierechtbank

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

— Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— Is bekwaam zijn rechtbank te organiseren en een beleid te voeren onder meer door het bepalen van prioriteiten en doelstellingen;

— Motiveert de collegae, de leden van de griffie en de medewerkers, kan leiding geven en coachen, met respect voor de door de wet bepaalde gezagsverhoudingen : bouwt hierbij een goede en vlotte samenwerking uit;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 3

Critères d'évaluation et indicateurs

Juge dirigeant au tribunal de police

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— être capable d'organiser et de gérer efficacement son tribunal notamment en fixant des priorités et des objectifs;

— motiver les collègues, les membres du greffe et les collaborateurs, créer un esprit d'équipe et les entraîner, tout en respectant leurs fonctions telles qu'elles sont définies par la loi : travailler ainsi en bonne intelligence;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...
- . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
 - Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
 - Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;
 - Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
 - Synthetisch vermogen;
 - ...
 - . Professionele relationele vaardigheid :
 - Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, deskundigen,...), de rechtsonderhorigen en de collegae;
 - Heeft aandacht voor overleg en verzoening;
 - ...
- 4. Besluitvaardigheid :
 - Indicatoren :
 - Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
 - Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
 - Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;
 - ...
- 5. Integriteit :
 - Indicatoren :
 - Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;
 - Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
 - Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
 - Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
 - Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
 - Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;
 - Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
 - ...
- GROEP B
- 1. Collegialiteit :
 - Indicatoren :
 - Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
 - Wisselt professionele know-how en informatie uit;
 - Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
 - Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
 - ...
- 2. Zelfbeheersing :
 - Indicatoren :
 - . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;
 - . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - ...

- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...
- . l'expression orale et écrite :
 - s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
 - expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
 - expression orale : aisée, claire, concise et précise;
 - esprit de synthèse;
 - ...
 - . La qualité des relations professionnelles :
 - être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, experts...) les justiciables et les collègues;
 - avoir le souci de la concertation et de la conciliation;
 - ...
- 4. Esprit de décision :
 - Indicateurs :
 - prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
 - prendre des décisions dans un délai raisonnable;
 - éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;
 - ...
- 5. Ethique professionnelle :
 - Indicateurs :
 - être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;
 - respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
 - avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;
 - exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
 - être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
 - être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;
 - faire preuve de réserve;
 - ...
- GROUPE B
- 1. Collégialité :
 - Indicateurs :
 - avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
 - transmettre le savoir-faire et l'information;
 - avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;
 - être loyal envers les autres et les décisions prises;
 - ...
- 2. Maîtrise de soi :
 - Indicateurs :
 - . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;
 - . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

—

Bijlage 4

Evaluatiecriteria en indicatoren

Rechter in de rechtbank van eerste aanleg,
rechter in de rechtbank van koophandel
en rechter in de arbeidsrechtbank

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

—

Annexe 4

Critères d'évaluation et indicateurs

Juge au tribunal de première instance,
juge au tribunal de commerce
et juge au tribunal du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

- Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;
 - Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;
 - ...
3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :
- Indicatoren :
- . Luisterbereidheid :
 - Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
 - Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
 - Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
 - Is hoffelijk en beleefd;
 - ...
 - . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
 - Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
 - Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;
 - Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
 - Synthetisch vermogen;
 - ...
 - . Professionele relationele vaardigheid :
 - Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), de rechtsonderhorigen en de collegae;
 - Heeft aandacht voor overleg en verzoening;
 - ...
4. Besluitvaardigheid :
- Indicatoren :
- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
 - Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
 - Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;
 - ...
5. Integriteit :
- Indicatoren :
- Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;
 - Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
 - Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
 - Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
 - Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
 - Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;
 - Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
 - ...
- GROEP B
1. Collegialiteit :
- Indicatoren :
- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
 - Wisselt professionele know-how en informatie uit;
 - Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
 - Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
 - ...

- être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;
 - être capable de diriger une audience ou une réunion;
 - ...
3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :
- Indicateurs :
- . la disposition à l'écoute :
 - rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
 - être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
 - être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
 - être poli et courtois;
 - ...
 - . l'expression orale et écrite :
 - s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
 - expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
 - expression orale : aisée, claire, concise et précise;
 - esprit de synthèse;
 - ...
 - . La qualité des relations professionnelles :
 - être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables et les collègues;
 - avoir le souci de la concertation et de la conciliation;
 - ...
4. Esprit de décision :
- Indicateurs :
- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
 - prendre des décisions dans un délai raisonnable;
 - éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;
 - ...
5. Ethique professionnelle :
- Indicateurs :
- être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;
 - respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
 - avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;
 - exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
 - être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
 - être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;
 - faire preuve de réserve;
 - ...
- GROUPE B
1. Collégialité :
- Indicateurs :
- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
 - transmettre le savoir-faire et l'information;
 - avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;
 - être loyal envers les autres et les décisions prises;
 - ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

Bijlage 5

Evaluatiecriteria en indicatoren

Raadsheer in het hof van beroep en raadsheer in het arbeidshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— Heeft een grondige en gespecialiseerde kennis van de behandelde juridische materies;

— Heeft bijzondere aandacht voor de jurisprudentiële draagwijdte van zijn arresten;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

Annexe 5

Critères d'évaluation et indicateurs

Conseiller à la cour d'appel et conseiller à la cour du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— avoir une connaissance approfondie et spécialisée des matières juridiques traitées;

— être particulièrement attentif à la portée jurisprudentielle de ses arrêts;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;
- Motiveert collegae en medewerkers;
- Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;
- Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;
- Behoudt een evenwicht tussen :
 - . de kwaliteit van het werk
 - professionele nauwgezetheid
 - creativiteit
 - . de kwantiteit van het werk
 - werkmethode
 - opvolging van dossiers;
- Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;
- Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;
- ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

- . Luisterbereidheid :
 - Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
 - Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
 - Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
 - Is hoffelijk en beleefd;
 - ...
- . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
 - Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
 - Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;
 - Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
 - Synthetisch vermogen;
 - ...
- . Professionele relationele vaardigheid :
 - Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), de rechtsonderhorigen en de collegae;
 - Heeft aandacht voor overleg en verzoening;
 - ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;
- ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

- Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;
- Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
- Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;
- démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;
- motiver les collègues et collaborateurs;
- être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;
- témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;
- équilibrer :
 - . la qualité du travail
 - conscience professionnelle
 - créativité
 - . la quantité du travail
 - méthode de travail
 - suivi des dossiers;
- être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;
- être capable de diriger une audience ou une réunion;
- ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

- . la disposition à l'écoute :
 - rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
 - être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
 - être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
 - être poli et courtois;
 - ...
- . l'expression orale et écrite :
 - s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
 - expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
 - expression orale : aisée, claire, concise et précise;
 - esprit de synthèse;
 - ...
- . La qualité des relations professionnelles :
 - être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables et les collègues;
 - avoir le souci de la concertation et de la conciliation;
 - ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;
- ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

- être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;
- respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. Evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

Bijlage 6

Evaluatiecriteria en indicatoren

Raadsheer in het Hof van Cassatie

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst zeer grondig de juridische materies die behandeld worden;

— Kan verwijzen naar de rechtsleer, rechtspraak en het vergelijkend recht;

— Is bereid om diepgaand onderzoek te verrichten;

— Is bereid tot studie;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collega's en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (gedelegeerde magistraten, griffiers, referendarissen...) en de collegae zowel van het parket als van de zetel;

— ...

Annexe 6

Critères d'évaluation et indicateurs

Conseiller à la Cour de cassation

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir une connaissance très approfondie des matières juridiques traitées;

— pouvoir se référer à la doctrine, la jurisprudence et le droit comparé;

— être disposé à effectuer des recherches approfondies;

— être disposé à l'étude;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : spontanée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, référendaires, magistrats délégués) et les collègues tant du parquet que du siège;

— ...

4. Integriteit :

Indicatoren :

- Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;
- Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
- Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtszonderhorige in de rechtsbedeling;
- Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
- Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
- Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;
- Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
- ...

5. Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

GROEP B

1. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;
- ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;
- . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

4. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

- être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;
- respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;
- exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
- être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
- être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;
- faire preuve de réserve;
- ...

5. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

GROUPE B

1. Esprit de décision :

Indicateurs :

- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;
- . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 7

Evaluatiecriteria en indicatoren
Beslagrechters

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

— Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 7

Critères d'évaluation et indicateurs
Juge des saisies

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), de rechtsonderhorigen en de collegae;

— Heeft aandacht voor overleg en verzoening;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Creativiteit en pragmatische ingesteldheid :

Indicatoren :

— Heeft aandacht voor het zoeken naar oplossingen die aangepast zijn aan het spoedeisend karakter van de concrete situatie;

— Slaagt er in de nodige maatregelen te nemen teneinde de dossiers snel in staat te stellen;

— Moedigt verzoeningen en wederzijds besproken oplossingen aan;

— ...

7. Omgevingsbewustzijn :

Indicatoren :

— Is in staat de sociale, economische en financiële weerslag van de te nemen beslissingen te analyseren en in te schatten;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables et les collègues;

— avoir le souci de la concertation et de la conciliation;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Créativité et pragmatisme :

Indicateurs :

— être attentif à rechercher des solutions adaptées à l'urgence de la situation concrète;

— être capable de prendre des mesures permettant une mise en état rapide des causes;

— veiller à favoriser la conciliation et les solutions négociées;

— ...

7. Perception du contexte extérieur :

Indicateurs :

— Etre apte à analyser et mesurer les implications sociales, économiques et financières des décisions à prendre;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. Stressbestendigheid :

- Kan de werkdruk aan;
- Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

—

Bijlage 8

Evaluatiecriteria en indicatoren

Onderzoekersrechtters

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

—

.capacité à supporter le stress :

- supporter la charge de travail;
- être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

—

Annexe 8

Critères d'évaluation et indicateurs

Juge d'instruction

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers;

- Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;
- Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

- Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), de rechtsonderhorigen en de collegae;

- Heeft aandacht voor overleg en verzoening;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

- Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

- Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— Heeft aandacht voor de sociale gevolgen van zijn beslissingen op de betrokken personen;

— ...

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers;

- être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;
- être capable de diriger une audience ou une réunion;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

- expression orale : aisée, claire, concise et précise;

- esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables et les collègues;

- avoir le souci de la concertation et de la conciliation;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

- prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

- être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

- faire preuve de réserve;

— être attentif aux répercussions sociales de ses décisions sur les personnes concernées;

— ...

6. Geschiktheid voor het leiden van de onderzoeken :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Heeft inzicht in de feiten die het voorwerp uitmaken van het onderzoek;
- Heeft aandacht voor de verschillende hoofdlijnen van het onderzoek;
- Houdt rekening met elk element dat van nut kan zijn om de waarheid aan het licht te brengen;
- Blijft meester van het onderzoek;
- Werkt de onderzoeken af binnen een redelijke termijn rekening houdende met de rechten van de slachtoffers en van de verdachten;
- ...

7. Specifieke kennis :

Indicatoren :

- Heeft elementaire wetenschappelijke en technologische kennis aangepast aan de onderzoeken;
- Geeft blijk van een goede kennis van de werking van de politiediensten;

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;
- . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

6. Aptitude à la direction des enquêtes :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;
- être apte à appréhender les faits soumis à enquête;
- être attentif aux divers axes d'enquête;
- être attentif à recueillir tout élément utile à la manifestation de la vérité;
- conserver la maîtrise de l'enquête;
- finaliser les enquêtes dans des délais raisonnables en prenant en considération les droits des victimes et des prévenus;
- ...

7. Connaissances spécifiques :

Indicateurs :

- avoir des notions scientifiques et techniques utiles à la conduite des enquêtes;
- témoigner d'une bonne connaissance du fonctionnement des services de police;

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;
- . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'endehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 9

Evaluatiecriteria en indicatoren
Rechter in de jeugdrechtbank

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

— Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— Kan een even grote kwaliteit verzekeren voor de behandeling van de dossiers inzake jeugdbescherming als voor de behandeling van de burgerlijke dossiers;

— Is in staat om een duidelijk onderscheiden rol te spelen in beide voormelde disciplines;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 9

Critères d'évaluation et indicateurs
Juge au tribunal de la jeunesse

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juge;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— pouvoir maintenir un équilibre entre la qualité du travail accordée au traitement des dossiers protectionnels et celle accordée aux dossiers civils;

— être apte à tenir un rôle bien distinct dans ces deux disciplines;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal; ze zijn opgesteld met zin voor objectiviteit, nuance en takt;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), sociale sector, de rechtsonderhorigen en de collegae;

— Heeft aandacht voor overleg en verzoening;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— Is in staat dringende beslissingen te nemen;

— Slaagt erin beslissingen te doen aanvaarden;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Pedagogische en psychologische kwaliteiten :

Indicatoren :

— Getuigt van een bijzondere luisterbereidheid t.o.v. de gesprekspartners;

— Getuigt van beschikbaarheid;

— Is in staat met fijnzinnigheid en nuance zowel jongeren als meerderjarigen te ondervragen; geeft blijk van een bekwaamheid tot overleg en verzoening;

— Getuigt van empathie en pedagogische kwaliteiten;

— Heeft respect voor andermans vrijheid welke ook zijn persoonlijke overtuiging is;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible, ils sont rédigés avec nuance et tact;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffier, juristes, stagiaires...), les collaborateurs sociaux, les justiciables et les collègues;

— avoir le souci de la concertation et de la conciliation;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— pouvoir prendre des décisions dans l'urgence;

— veiller à faire accepter les décisions;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Qualités pédagogiques et psychologiques :

Indicateurs

— faire preuve de disposition particulière à l'écoute des autres;

— faire preuve de disponibilité;

— être capable d'interroger avec nuance, doigté et finesse, tant les jeunes que les adultes; faire preuve de capacité de négociation et de conciliation;

— faire preuve d'empathie et de qualités pédagogiques;

— respecter la liberté d'autrui quelles que soient ses convictions personnelles;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;
- . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - Kan afstand nemen in geval van crisissituaties;
 - ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

Bijlage 10

Evaluatiecriteria en indicatoren
Jeugdrechter in hoger beroep

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

- Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;
- Heeft een grondige en gespecialiseerde kennis van de behandelde juridische materies;
- Heeft bijzondere aandacht voor de jurisprudentiële draagwijdte van zijn arresten;
- Toont belangstelling voor deze materies;
- Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;
- . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - pouvoir prendre du recul par rapport aux situations de crise;
 - ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;
- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Annexe 10

Critères d'évaluation et indicateurs
Juge d'appel de la jeunesse

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

- avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;
- avoir une connaissance approfondie et spécialisée des matières juridiques traitées;
- être particulièrement attentif à la portée jurisprudentielle de ses arrêts;
- manifester de l'intérêt pour ces matières;
- motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;
- ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;
- Motiveert collegae en medewerkers;
- Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;
- Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;
- Behoudt een evenwicht tussen :
 - . de kwaliteit van het werk
 - professionele nauwgezetheid
 - creativiteit
 - . de kwantiteit van het werk
 - werkmethode
 - opvolging van dossiers;
- Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;
- Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;
- Kan een even grote kwaliteit verzekeren voor de behandeling van de dossiers inzake jeugdbescherming als voor de behandeling van de burgerlijke dossiers;
- Is in staat zijn om een duidelijk onderscheiden rol te spelen in beide voormelde disciplines;
- ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

- Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
- Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

- Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal; ze zijn opgesteld met zin voor objectiviteit, nuance en tact;
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

- Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), sociale sector, de rechtsonderhorigen en de collegae;
- Heeft aandacht voor overleg en verzoening;
- ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;
- Is in staat dringende beslissingen te nemen;
- Slaagt erin beslissingen te doen aanvaarden;
- ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;
- démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;
- motiver les collègues et collaborateurs;
- être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;
- témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;
- équilibrer :
 - . la qualité du travail
 - conscience professionnelle
 - créativité
 - . la quantité du travail
 - méthode de travail
 - suivi des dossiers;
- être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;
- être capable de diriger une audience ou une réunion;
- pouvoir maintenir un équilibre entre la qualité du travail accordée au traitement des dossiers protectionnels et celle accordées aux dossiers civils;
- être apte à tenir un rôle bien distinct dans ces deux disciplines;
- ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

- rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...

. l'expression orale et écrite :

- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
- expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible, ils sont rédigés avec nuance et tact;
- expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

- être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffier, juristes, stagiaires...), les collaborateurs sociaux, les justiciables et les collègues;
- avoir le souci de la concertation et de la conciliation;
- ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;
- pouvoir prendre des décisions dans l'urgence;
- veiller à faire accepter les décisions;
- ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Pedagogische en psychologische kwaliteiten :

Indicatoren :

— Getuigt van een bijzondere luisterbereidheid t.o.v. de gesprekspartners;

— Getuigt van beschikbaarheid;

— Is in staat met fijnzinnigheid en nuance zowel jongeren als meerderjarigen te ondervragen; geeft blijk van een bekwaamheid tot overleg en verzoening;

— Getuigt van empathie en pedagogische kwaliteiten;

— Heeft respect voor andermans vrijheid welke ook zijn persoonlijke overtuiging is;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswerk : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— Kan afstand nemen in geval van crisissituaties;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Qualités pédagogiques et psychologiques :

Indicateurs :

— faire preuve de disposition particulière à l'écoute des autres;

— faire preuve de disponibilité;

— être capable d'interroger avec nuance, doigté et finesse, tant les jeunes que les adultes; faire preuve de capacité de négociation et de conciliation;

— faire preuve d'empathie et de qualités pédagogiques;

— respecter la liberté d'autrui quelles que soient ses convictions personnelles;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— pouvoir prendre du recul par rapport aux situations de crise;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

Bijlage 11

Evaluatiecriteria en indicatoren

Ondervoorzitter in de rechtbank van eerste aanleg,
ondervoorzitter in de rechtbank van koophandel
en ondervoorzitter in de arbeidsrechtbank

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

— Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Annexe 11

Critères d'évaluation et indicateurs

Vice-président du tribunal de première instance,
vice-président du tribunal de commerce
et vice-président du tribunal du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiairs...), de rechtsonderhorigen en de collegae;

— Heeft aandacht voor overleg en verzoening;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Overtuigingskracht :

Indicatoren :

— Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;

— ...

7. Delegatie :

Indicatoren :

— Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables et les collègues;

— avoir le souci de la concertation et de la conciliation;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Force de persuasion :

indicateurs :

— être capable d'élaborer une argumentation convaincante pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;

— ...

7. Délégation :

indicateurs :

— attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;

...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. Stressbestendigheid :

- Kan de werkdruk aan;
- Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 12

Evaluatiecriteria en indicatoren

Kamervoorzitter in het hof van beroep
en kamervoorzitter in het arbeidshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

- Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd in de uitoefening van zijn rechtsprekende functie;
- Heeft een grondige en gespecialiseerde kennis van de behandelde juridische materies;
- Heeft bijzondere aandacht voor de jurisprudentiële draagwijdte van zijn arresten;
- Toont belangstelling voor deze materies;
- Motiveert zijn beslissingen zowel in rechte als in feite;
- ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;
- Motiveert collegae en medewerkers;
- Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

. capacité à supporter le stress :

- supporter la charge de travail;
- être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 12

Critères d'évaluation et indicateurs

Président de chambre à la cour d'appel
et président de chambre à la cour du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

- avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat dans l'exercice de sa fonction de juger;
- avoir une connaissance approfondie et spécialisée des matières juridiques traitées;
- être particulièrement attentif à la portée jurisprudentielle de ses arrêts;
- manifester de l'intérêt pour ces matières;
- motiver ses décisions tant en fait qu'en droit;
- ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;
- démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe et dans la direction de celle-ci;
- motiver les collègues et collaborateurs;
- être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren en termijnen;

— Is bekwaam om een zitting of vergadering te leiden;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (griffiers, juristen, onderzoekers, stagiaires...), de rechtsonderhorigen en de collegae;

— Heeft aandacht voor overleg en verzoening;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées et des délais;

— être capable de diriger une audience ou une réunion;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables et les collègues;

— avoir le souci de la concertation et de la conciliation;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Overtuigingskracht :

Indicatoren :

- Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . Evenwichtig gedrag :
- Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
- Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;
- . Stressbestendigheid :
- Kan de werkdruk aan;
- Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

6. Force de persuasion :

Indicateur :

- être capable d'élaborer une argumentation convaincante pour susciter l'adhésion aux projets;

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
- assumer les décisions prises;
- surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;
- . capacité à supporter le stress :
- supporter la charge de travail;
- être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;
- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Bijlage 13

Evaluatiecriteria en indicatoren

Afdelingsvoorzitter in het Hof van Cassatie

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst zeer grondig de juridische materies die behandeld worden;

— Kan verwijzen naar de rechtsleer, rechtspraak en het vergelijkend recht;

— Is bereid om diepgaand onderzoek te verrichten;

— Is bereid tot studie;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collega's en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (gedelegeerde magistraten, griffiers, referendarissen...) en de collegae zowel van het parket als van de zetel;

— ...

Annexe 13

Critères d'évaluation et indicateurs

Président de section à la Cour de cassation

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir une connaissance très approfondie des matières juridiques traitées;

— pouvoir se référer à la doctrine, la jurisprudence et le droit comparé;

— être disposé à effectuer des recherches approfondies;

— être disposé à l'étude;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : spontanée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, référendaires, magistrats délégués) et les collègues tant du parquet que du siège;

— ...

4. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

5. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

6. Organisatorische vaardigheden :

Indicatoren :

— Is in staat mee een beheersplan uit te werken, te plannen en te organiseren;

— Is in staat de doelstellingen over te brengen en uit te leggen en zijn medewerkers aan te sporen en te motiveren deze ook aan te wenden;

— Treedt op als tussenschakel voor de opgaande en neergaande informatie

— ...

GROEP B

1. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

4. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;

— faire preuve de réserve;

— ...

5. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

6. Capacité de gestion :

Indicateurs :

— être capable de participer à l'élaboration d'un plan de gestion, de planifier et d'organiser;

— être apte à communiquer et expliquer les objectifs et à encourager et motiver ses collaborateurs, à les mettre en uvre;

— assurer le relais des informations en amont et en aval;

— ...

GROUPE B

1. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :
- Indicatoren :
- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
 - Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
 - ...
3. Openheid van geest en engagement :
- Indicatoren :
- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
 - Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
 - ...
- Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 14

Evaluatiecriteria en indicatoren

Voorzitter in het Hof van Cassatie

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

- Beheerst zeer grondig de juridische materies die behandeld worden;
- Kan verwijzen naar de rechtsleer, rechtspraak en het vergelijkend recht;
- Is bereid om diepgaand onderzoek te verrichten;
- Is bereid tot studie;
- ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;
- Motiveert collega's en medewerkers;
- Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;
- Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;
- Behoudt een evenwicht tussen :
 - . de kwaliteit van het werk
 - professionele nauwgezetheid
 - creativiteit
 - . de kwantiteit van het werk
 - werkmethode
 - opvolging van dossiers;
- Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;
- Is bekwaam om een vergadering te leiden;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 14

Critères d'évaluation et indicateurs

Président à la Cour de cassation

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

- avoir une connaissance très approfondie des matières juridiques traitées;
- pouvoir se référer à la doctrine, la jurisprudence et le droit comparé;
- être disposé à effectuer des recherches approfondies;
- être disposé à l'étude;
- ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;
- démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe;
- motiver les collègues et collaborateurs;
- être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;
- témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;
- équilibrer :
 - . la qualité du travail
 - conscience professionnelle
 - créativité
 - . la quantité du travail
 - méthode de travail
 - suivi des dossiers;
- être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;
- être capable de diriger une réunion;
- ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :
- Indicatoren :
- . Luisterbereidheid :
 - Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
 - Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
 - Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
 - Is hoffelijk en beleefd;
 - ...
 - . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
 - Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
 - Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld, in een begrijpelijke taal;
 - Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
 - Synthetisch vermogen;
 - ...
 - . Professionele relationele vaardigheid :
 - Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (gedelegeerde magistraten, griffiers, referendarissen...) en de collegae zowel van het parket als van de zetel;
 - ...
4. Integriteit :
- Indicatoren :
- Is onpartijdig in alle beslissingen, tijdens het hele beslissingsproces;
 - Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
 - Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
 - Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
 - Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
 - Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van de debatten;
 - Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
 - ...
5. Collegialiteit :
- Indicatoren :
- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
 - Wisselt professionele know-how en informatie uit;
 - Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich;
 - Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
 - ...
6. Organisatorische vaardigheden :
- Indicatoren :
- Is in staat mee een beheersplan uit te werken, te plannen en te organiseren;
 - Is in staat de Eerste Voorzitter van het Hof van Cassatie te vertegenwoordigen;
 - ...
- GROEP B
1. Besluitvaardigheid :
- Indicatoren :
- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
 - Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
 - Vermijdt nutteloze beslissingen of tussenvonnissen;
 - ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :
- Indicateurs :
- . la disposition à l'écoute :
 - rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
 - être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
 - être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
 - être poli et courtois;
 - ...
 - . l'expression orale et écrite :
 - s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
 - expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
 - expression orale : spontanée, claire, concise et précise;
 - esprit de synthèse;
 - ...
 - . La qualité des relations professionnelles :
 - être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, référendaires, magistrats délégués) et les collègues tant du parquet que du siège;
 - ...
4. Ethique professionnelle :
- Indicateurs :
- être impartial dans toutes les décisions et tout au long du processus décisionnel;
 - respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
 - avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la justice;
 - exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
 - être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
 - être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des débats;
 - faire preuve de réserve;
 - ...
5. Collégialité :
- Indicateurs :
- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
 - transmettre le savoir-faire et l'information;
 - avoir le sens du travail d'équipe : recherche et exercice des responsabilités;
 - être loyal envers les autres et les décisions prises;
 - ...
6. Capacité de gestion :
- Indicateurs :
- être capable de participer à l'élaboration d'un plan de gestion, de planifier et d'organiser;
 - être en mesure de représenter le premier président de la Cour de Cassation;
 - ...
- GROUPE B
1. Esprit de décision :
- Indicateurs :
- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
 - prendre des décisions dans un délai raisonnable;
 - éviter des décisions et des actes de procédure susceptibles de retarder inutilement l'issue d'un litige;
 - ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting, in het kader van de beraadslagingen of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

Bijlage 15

Evaluatiecriteria en indicatoren

Substituut procureur des Konings en substituut-arbeidsauditeur

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience, dans le cadre du délibéré ou en toutes autres circonstances;

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

Annexe 15

Critères d'évaluation et indicateurs

Substitut du procureur du Roi et substitut de l'auditeur du travail
GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

—

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures (strafbemiddeling, minnelijke schikking, onmiddellijke verschijning, mini-onderzoek,...);

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

- . Luisterbereidheid :
- Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;
- Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
- Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...
- . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
- Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
- Synthetisch vermogen;
- ...
- . Professionele relationele vaardigheid :
- Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;
- ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze plichten;
- ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

- Is onpartijdig;
- Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
- Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
- Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
- Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
- Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu lato);

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures (médiation pénale, transaction, comparution immédiate, mini-instruction...)

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

- . la disposition à l'écoute :
- porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;
- rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...
- . l'expression orale et écrite :
- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
- expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
- expression orale : aisée, claire, concise et précise;
- esprit de synthèse;
- ...
- . La qualité des relations professionnelles :
- être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;
- ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter les devoirs inutiles;
- ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

- être impartial;
- respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;
- exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
- être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
- être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
— ...

6. Beleid in strafzaken :
Indicatoren :
— Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;
— Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;
— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :
Indicatoren :
— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
— Wisselt professionele know-how en informatie uit;
— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;
— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
— ...

2. Zelfbeheersing :
Indicatoren :
. evenwichtig gedrag :
— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;
. Stressbestendigheid :
— Kan de werkdruk aan;
— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
— ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :
Indicatoren :
— Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
— Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :
Indicatoren :
— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
— ...

2. Aanpassingsvermogen :
Indicatoren :
— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
— ...

3. Openheid van geest en engagement :
Indicatoren :
— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

— faire preuve de réserve;
— ...

6. Politique criminelle :
Indicateurs :
— être capable de décider de l'opportunité des poursuites;
— faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;
— ...

GROUPE B

1. Collégialité :
Indicateurs :
— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
— transmettre le savoir-faire et l'information;
— avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
— être loyal envers les autres et les décisions prises;
— ...

2. Maîtrise de soi :
Indicateurs :
. comportement équilibré :
— assumer les décisions prises;
— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.
. capacité à supporter le stress :
— supporter la charge de travail;
— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
— ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :
Indicateurs :
— pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
— pouvoir exécuter des missions justifiées;
— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :
Indicateurs :
— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
— maintenir un équilibre entre travail et formation;
— ...

2. Faculté d'adaptation :
Indicateurs :
— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :
Indicateurs :
— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Bijlage 16

Evaluatiecriteria en indicatoren

Substituut-krijgsauditeur

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Heeft kennis van het militair strafrecht — het internationaal recht — de mensenrechten — het oorlogsrecht en de militaire reglementen;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures (strafbemiddeling, minnelijke schikking, onmiddellijke verschijning, mini-onderzoek,...);

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

Annexe 16

Critères d'évaluation et indicateurs

Substitut de l'auditeur militaire

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— avoir une connaissance du droit pénal militaire — du droit international — du droit humanitaire — du droit de la guerre et des règlements militaires;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures (médiation pénale, transaction, comparution immédiate, mini-instruction...)

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze plichten;

— Beslissingen kunnen nemen in crisissituaties;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Beleid in strafzaken :

Indicatoren :

— Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;

— Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;

— Heeft kennis van de organisatie van de krijgsmachten, de tactische elementen en de hantering van wapens;

— ...

GROEP B

1 Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2 Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

— Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;

— Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter les devoirs inutiles;

— pouvoir prendre des décisions dans des situations de crise;

— ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Politique criminelle :

Indicateurs :

— être capable de décider de l'opportunité des poursuites;

— faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;

— avoir des connaissances de l'organisation des forces armées, des éléments de tactique et de manipulation des armes;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

— pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;

— pouvoir exécuter des missions justifiées;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— Is op de hoogte van de geo-politieke evolutie;

— Is op de hoogte van de wereldpolitiek;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— Is bereid op korte termijn naar het buitenland te vertrekken en er te leven in een spartaanse militaire omgeving;

— Is in staat zich aan te passen aan precaire situaties;

— Is bereid talen aan te leren;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

Bijlage 17

Evaluatiecriteria en indicatoren

Substituut procureur-generaal bij het hof van beroep
en substituut-generaal bij het arbeidshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— connaître l'évolution géo-politique;

— se tenir informé de la politique mondiale;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— être disposé à partir à l'étranger dans un délai très bref et pouvoir y vivre en milieu militaire spartiate;

— être capable de s'adapter aux situations précaires;

— être prêt à apprendre des langues;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

Annexe 17

Critères d'évaluation et indicateurs

Substitut du procureur général près la cour d'appel
et substitut général près la cour du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

—

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze plichten;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter les devoirs inutiles;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Beleid in strafzaken :

Indicatoren :

- Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;
- Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;
- ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;
- . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

- Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
- Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun wegening.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

6. Politique criminelle :

Indicateurs :

- être capable de décider de l'opportunité des poursuites;
- faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;
- ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.
- . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

- pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
- pouvoir exécuter des missions justifiées;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;
- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Bijlage 18

Evaluatiecriteria en indicatoren

Substituut auditeur-generaal bij het Militair Gerechtshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Heeft kennis van het militair strafrecht — het internationaal recht — de mensenrechten — het oorlogsrecht en de militaire reglementen;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

Annexe 18

Critères d'évaluation et indicateurs

Substitut de l'auditeur général près la Cour militaire

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— avoir une connaissance du droit pénal militaire — du droit international — du droit humanitaire — du droit de la guerre et des règlements militaires;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze plichten;

— Beslissingen kunnen nemen in crisissituaties;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Beleid in strafzaken :

Indicatoren :

— Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;

— Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;

— Heeft kennis van de organisatie van de krijgsmachten, de tactische elementen en de hantering van wapens;

— ...

GROEP B

1 Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2 Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

— Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;

— Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter les devoirs inutiles;

— pouvoir prendre des décisions dans des situations de crise;

— ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Politique criminelle :

Indicateurs :

— être capable de décider de l'opportunité des poursuites;

— faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;

— avoir des connaissances de l'organisation des forces armées, des éléments de tactique et de manipulation des armes;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

— pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;

— pouvoir exécuter des missions justifiées;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— Is op de hoogte van de geo-politieke evolutie;

— Is op de hoogte van de wereldpolitiek;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— Is bereid op korte termijn naar het buitenland te vertrekken en er te leven in een spartaanse militaire omgeving;

— Is in staat zich aan te passen aan precaire situaties;

— Is bereid talen aan te leren;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

—

Bijlage 19

Evaluatiecriteria en indicatoren

Advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst zeer grondig de juridische materies die behandeld worden;

— Kan verwijzen naar de rechtsleer, rechtspraak en het vergelijkend recht;

— Is bereid om diepgaand onderzoek te verrichten;

— Is bereid tot studie;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

—

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— connaître l'évolution géo-politique;

— se tenir informé de la politique mondiale;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— être disposé à partir à l'étranger dans un délai très bref et pouvoir y vivre en milieu militaire spartiate;

— être capable de s'adapter aux situations précaires;

— être prêt à apprendre des langues;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

—

Annexe 19

Critères d'évaluation et indicateurs

Avocat général près la Cour de cassation

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir une connaissance très approfondie des matières juridiques traitées;

— pouvoir se référer à la doctrine, la jurisprudence et le droit comparé;

— être disposé à effectuer des recherches approfondies;

— être disposé à l'étude;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Kan op een autonome manier werken;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

- . Luisterbereidheid :
- Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;
- Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
- Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...
- . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
- Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
- Synthetisch vermogen;
- ...
- . Professionele relationele vaardigheid :
- Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (gedelegeerde magistraten, referendarissen, griffiers,...), en de collegae zowel van het parket als van de zetel;
- ...

4. Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

- Is onpartijdig;
- Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
- Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
- Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
- Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
- Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);
- Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
- ...

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— pouvoir travailler de manière autonome;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

- . la disposition à l'écoute :
- porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;
- rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...
- . l'expression orale et écrite :
- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
- expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
- expression orale : aisée, claire, concise et précise;
- esprit de synthèse;
- ...
- . La qualité des relations professionnelles :
- être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, référendaires, magistrats délégués) et les collègues tant du parquet que du siège;
- ...

4. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

- être impartial;
- respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;
- exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
- être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
- être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);
- faire preuve de réserve;
- ...

GROEP B

1. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— ...

2 Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

—————

Bijlage 20

Evaluatiecriteria en indicatoren

Eerste substituut-procureur des Konings

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistrat worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— ...

GROUPE B

1. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement.

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

—————

Annexe 20

Critères d'évaluation et indicateurs

Premier substitut du procureur du Roi

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

—

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;
- Motiveert collegae en medewerkers;
- Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;
- Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;
- Behoudt een evenwicht tussen :
 - . de kwaliteit van het werk
 - professionele nauwgezetheid
 - creativiteit
 - . de kwantiteit van het werk
 - werkmethode
 - opvolging van dossiers;
- Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;
- Is bekwaam om een vergadering te leiden;
- Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures (strafbemiddeling, minnelijke schikking, onmiddellijke verschijning, mini-onderzoek,...);
- ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

- Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;
- Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
- Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

- Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
- Synthetisch vermogen;
- ...

. Professionele relationele vaardigheid :

- Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;
- ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze plichten;
- ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;
- démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;
- motiver les collègues et collaborateurs;
- être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;
- témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;
- équilibrer :
 - . la qualité du travail
 - conscience professionnelle
 - créativité
 - . la quantité du travail
 - méthode de travail
 - suivi des dossiers;
- être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;
- être capable de diriger une réunion;
- être attentif aux possibilités offertes par les procédures (médiation pénale, transaction, comparution immédiate, mini-instruction...)
- ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

- porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;
- rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...

. l'expression orale et écrite :

- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
- expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
- expression orale : aisée, claire, concise et précise;
- esprit de synthèse;
- ...

. La qualité des relations professionnelles :

- être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;
- ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter les devoirs inutiles;
- ...

5. Integriteit :
- Indicatoren :
- Is onpartijdig;
 - Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
 - Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
 - Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
 - Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
 - Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);
 - Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
 - ...

6. Beleid in strafzaken :
- Indicatoren :
- Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;
 - Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;
 - ...

7. Specifieke kennis :
- Indicatoren :
- Heeft elementaire wetenschappelijke en technologische kennis aangepast aan de onderzoeken;
 - Geeft blijk van een goede kennis van de werking van de politiediensten;

8. Overtuigingskracht :
- Indicatoren :
- Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;
 - ...

9. Delegatie :
- Indicatoren :
- Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;
 - ...

GROEP B

- 1 Collegialiteit :
- Indicatoren :
- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
 - Wisselt professionele know-how en informatie uit;
 - Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collega's;
 - Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
 - ...

- 2 Zelfbeheersing :
- Indicatoren :
- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;
 - . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :
- Indicatoren :
- Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
 - Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
 - ...

5. Ethique professionnelle :
- Indicateurs :
- être impartial;
 - respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
 - avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;
 - exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
 - être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
 - être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);
 - faire preuve de réserve;
 - ...

6. Politique criminelle :
- Indicateurs :
- être capable de décider de l'opportunité des poursuites;
 - faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;
 - ...

7. Connaissances spécifiques :
- Indicateurs :
- avoir des notions scientifiques et techniques élémentaires utiles à la conduite des enquêtes;
 - témoigner d'une bonne connaissance du fonctionnement des services de police;

8. Force de persuasion :
- Indicateurs :
- être capable d'élaborer une argumentation convaincante pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;
 - ...

9. Délégation :
- Indicateurs :
- attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;
 - ...

GROUPE B

1. Collégialité :
- Indicateurs :
- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
 - transmettre le savoir-faire et l'information;
 - avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
 - être loyal envers les autres et les décisions prises;
 - ...

2. Maîtrise de soi :
- Indicateurs :
- .comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.
 - . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :
- Indicateurs :
- pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
 - pouvoir exécuter des missions justifiées;
 - ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

—

Bijlage 21

Evaluatiecriteria en indicatoren

Eerste substituut-arbeidsauditeur

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

—

Annexe 21

Critères d'évaluation et indicateurs

Premier substitut de l'auditeur du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

- Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;
- Is bekwaam om een vergadering te leiden;
- Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures (strafbemiddeling, minnelijk schikking, onmiddellijke verschijning, mini-onderzoek,...);
- ...
- 3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :
- Indicatoren :
- . Luisterbereidheid :
- Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;
- Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
- Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...
- . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
- Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
- Synthetisch vermogen;
- ...
- . Professionele relationele vaardigheid :
- Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;
- ...
- 4. Besluitvaardigheid :
- Indicatoren :
- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze plichten;
- ...
- 5. Integriteit :
- Indicatoren :
- Is onpartijdig;
- Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
- Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
- Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
- Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
- Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);
- Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
- ...
- 6. Beleid in strafzaken :
- Indicatoren :
- Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;
- Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;
- ...

- être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;
- être capable de diriger une réunion;
- être attentif aux possibilités offertes par les procédures (médiation pénale, transaction, comparution immédiate, mini-instruction...)
- ...
- 3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :
- Indicateurs :
- . la disposition à l'écoute :
- porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;
- rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;
- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...
- . l'expression orale et écrite :
- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
- expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
- expression orale : aisée, claire, concise et précise;
- esprit de synthèse;
- ...
- . La qualité des relations professionnelles :
- être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;
- ...
- 4. Esprit de décision :
- Indicateurs :
- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter les devoirs inutiles;
- ...
- 5. Éthique professionnelle :
- Indicateurs :
- être impartial;
- respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;
- exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
- être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte
- être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);
- faire preuve de réserve;
- ...
- 6. Politique criminelle :
- Indicateurs :
- être capable de décider de l'opportunité des poursuites;
- faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;
- ...

7. Specifieke kennis :
 Indicatoren :
 — Heeft elementaire wetenschappelijke en technologische kennis aangepast aan de onderzoeken;
 — Geeft blijk van een goede kennis van de werking van de politiediensten en de sociale inspecties;

8. Overtuigingskracht :

Indicatoren :
 — Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten te bewerkstelligen;
 — ...

9. Delegatie :

Indicatoren :
 — Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;
 — ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :
 — Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
 — Wisselt professionele know-how en informatie uit;
 — Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;
 — Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
 — ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :
 . evenwichtig gedrag :
 — Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 — Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;
 . Stressbestendigheid :
 — Kan de werkdruk aan;
 — Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 — ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :
 — Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
 — Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
 — ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :
 — Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
 — Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
 — Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
 — ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :
 — Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
 — Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
 — ...

7. Connaissances spécifiques :

Indicateurs :
 — avoir des notions scientifiques et techniques élémentaires utiles à la conduite des enquêtes;
 — témoigner d'une bonne connaissance du fonctionnement des services de police et d'inspections sociales;

8. Force de persuasion :

Indicateurs :
 — être capable d'élaborer une argumentation convaincante pour susciter l'adhésion aux projets;
 — ...

9. Délégation :

Indicateurs;
 — attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;
 — ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :
 — avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
 — transmettre le savoir-faire et l'information;
 — avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
 — être loyal envers les autres et les décisions prises;
 — ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :
 . comportement équilibré :
 — assumer les décisions prises;
 — surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.
 . capacité à supporter le stress :
 — supporter la charge de travail;
 — être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 — ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :
 — pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
 — pouvoir exécuter des missions justifiées;
 — ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :
 — avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
 — prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
 — maintenir un équilibre entre travail et formation;
 — ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :
 — se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
 — envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
 — ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn rechtbank als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 22

Evaluatiecriteria en indicatoren

Eerste substituut-krijgsauditeur

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Heeft kennis van het militair strafrecht — het internationaal recht — de mensenrechten — het oorlogsrecht en de militaire reglementen;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures (strafbemiddeling, minnelijke schikking, onmiddellijke verschijning, mini-onderzoek,...);

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 22

Critères d'évaluation et indicateurs

Premier substitut de l'auditeur militaire

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— avoir une connaissance du droit pénal militaire — du droit international — du droit humanitaire — du droit de la guerre et des règlements militaires;

—

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures (médiation pénale, transaction, comparution immédiate, mini-instruction...)

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze plichten;

— Beslissingen kunnen nemen in crisissituaties;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Beleid in strafzaken :

Indicatoren :

— Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;

— Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;

— Heeft kennis van de organisatie van de krijgsmachten, de tactische elementen en de hantering van wapens;

— ...

7. Overtuigingskracht :

Indicatoren :

— Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;

— ...

8. Delegatie :

Indicatoren :

— Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;

— ...

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter les devoirs inutiles;

— pouvoir prendre des décisions dans des situations de crise;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Politique criminelle :

Indicateurs :

— être capable de décider de l'opportunité des poursuites;

— faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;

— avoir des connaissances de l'organisation des forces armées, des éléments de tactique et de manipulation des armes;

— ...

7. Force de persuasion :

Indicateurs :

— être capable d'élaborer une argumentation convaincante pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;

— ...

8. Délégation :

Indicateurs :

— attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;

— ...

GROEP B

1 Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswerk : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collega's;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

2 Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;
- . Stressbestendigheid :
 - Kan de werkdruk aan;
 - Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
 - ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

- Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
- Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- Is op de hoogte van de geo-politieke evolutie;
- Is op de hoogte van de wereldpolitiek;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- Is bereid op korte termijn naar het buitenland te vertrekken en er te leven in een spartaanse militaire omgeving;
- Is in staat zich aan te passen aan precarie situaties;
- Is bereid talen aan te leren;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun gewing.

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.
- . capacité à supporter le stress :
 - supporter la charge de travail;
 - être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
 - ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

- pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
- pouvoir exécuter des missions justifiées;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- connaître l'évolution géo-politique;
- se tenir informé de la politique mondiale;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- être disposé à partir à l'étranger dans un délai très bref et pouvoir y vivre en milieu militaire spartiate;
- être capable de s'adapter aux situations précaires;
- être prêt à apprendre des langues;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;
- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

Bijlage 23

Evaluatiecriteria en indicatoren

Advocaat-generaal bij het hof van beroep
en advocaat-generaal bij het arbeidshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers;

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;

— ...

Annexe 23

Critères d'évaluation et indicateurs

Avocat général près la cour d'appel
et avocat général près la cour du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

—

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers;

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze plichten;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Beleid in strafzaken :

Indicatoren :

— Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;

— Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;

— ...

7. Overtuigingskracht :

Indicatoren :

— Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;

— ...

8. Delegatie :

Indicatoren :

— Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

— Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;

— Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter les devoirs inutiles;

— ...

5. Ethique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Politique criminelle :

Indicateurs :

— être capable de décider de l'opportunité des poursuites;

— faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;

— ...

7. Force de persuasion :

Indicateurs :

— être capable d'élaborer une argumentation pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;

— ...

8. Délégation :

Indicateurs :

— attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

— pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;

— pouvoir exécuter des missions justifiées;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

—

Bijlage 24

Evaluatiecriteria en indicatoren

Advocaat-generaal bij het Militair Gerechtshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Heeft kennis van het militair strafrecht — het internationaal recht — de mensenrechten — het oorlogsrecht en de militaire reglementen;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

—

Annexe 24

Critères d'évaluation et indicateurs

Avocat général près la Cour militaire

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— avoir une connaissance du droit pénal militaire — du droit international — du droit humanitaire — du droit de la guerre et des règlements militaires;

— ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers
- Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;
- Is bekwaam om een vergadering te leiden;
- Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures;
- ...
- 3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :
- Indicatoren :
- . Luisterbereidheid :
- Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;
- Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;
- Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;
- Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
- Is hoffelijk en beleefd;
- ...
- . Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :
- Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
- Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
- Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
- Synthetisch vermogen;
- ...
- . Professionele relationele vaardigheid :
- Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;
- ...
- 4. Besluitvaardigheid :
- Indicatoren :
- Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
- Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
- Vermijdt nutteloze plichten;
- Kan beslissingen nemen in crisissituaties;
- ...
- 5. Integriteit :
- Indicatoren :
- Is onpartijdig;
- Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
- Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
- Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
- Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
- Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);
- Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
- ...

- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers
- être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;
- être capable de diriger une réunion;
- être attentif aux possibilités offertes par les procédures;
- ...
- 3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :
- Indicateurs :
- . la disposition à l'écoute :
- porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;
- rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;
- être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquate-ment aux interventions;
- être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
- être poli et courtois;
- ...
- . l'expression orale et écrite :
- s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
- expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
- expression orale : aisée, claire, concise et précise;
- esprit de synthèse;
- ...
- . La qualité des relations professionnelles :
- être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;
- ...
- 4. Esprit de décision :
- Indicateurs :
- prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
- prendre des décisions dans un délai raisonnable;
- éviter les devoirs inutiles;
- pouvoir prendre des décisions dans des situations de crise;
- ...
- 5. Ethique professionnelle :
- Indicateurs :
- être impartial;
- respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
- avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;
- exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
- être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
- être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);
- faire preuve de réserve;
- ...

6. Beleid in strafzaken :
 Indicatoren :
 — Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;
 — Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;
 — Heeft kennis van de organisatie van de krijgsmachten, de tactische elementen en de hantering van wapens;

— ...

7. Overtuigingskracht :

Indicatoren :
 — Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;

— ...

8. Delegatie :

Indicatoren :
 — Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :
 — Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
 — Wisselt professionele know-how en informatie uit;
 — Heeft zin voor groepswork : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collega's;
 — Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :
 . evenwichtig gedrag :
 — Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 — Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;
 — Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :
 — Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
 — Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :
 — Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
 — Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
 — Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
 — Is op de hoogte van de geo-politieke evolutie;
 — Is op de hoogte van de wereldpolitiek;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :
 — Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
 — Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
 — Is bereid op korte termijn naar het buitenland te vertrekken en er te leven in een spartaanse militaire omgeving;
 — Is in staat zich aan te passen aan precare situaties;
 — Is bereid talen aan te leren;

— ...

6. Politique criminelle :

Indicateurs :
 — être capable de décider de l'opportunité des poursuites;
 — faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;
 — avoir des connaissances de l'organisation des forces armées, des éléments de tactique et de manipulation des armes;

— ...

7. Force de persuasion :

Indicateurs :
 — être capable d'élaborer une argumentation pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;

— ...

8. Délégation :

Indicateurs :
 — attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :
 — avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
 — transmettre le savoir-faire et l'information;
 — avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
 — être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :
 . comportement équilibré :
 — assumer les décisions prises;
 — surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail;
 — être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :
 — pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
 — pouvoir exécuter des missions justifiées;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :
 — avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
 — prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
 — maintenir un équilibre entre travail et formation;
 — connaître l'évolution géo-politique;
 — se tenir informé de la politique mondiale;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :
 — se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
 — envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
 — être disposé à partir à l'étranger dans un délai très bref et pouvoir y vivre en milieu militaire spartiate;
 — être capable de s'adapter aux situations précaires;
 — être prêt à apprendre des langues;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—

Bijlage 25

Evaluatiecriteria en indicatoren

Eerste advocaat-generaal bij het hof van beroep
en eerste advocaat-generaal bij het arbeidshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistratuur worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—

Annexe 25

Critères d'évaluation et indicateurs

Premier avocat général près la cour d'appel
et premier avocat général près la cour du travail

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

—

2. Efficience et efficacité dans le travail.

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d'identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;
 — Is hoffelijk en beleefd;
 — ...
 . Mondelinge en schriftelijke uitdrukingsvaardigheid :
 — Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;
 — Schriftelijke uitdrukingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;
 — Mondelinge uitdrukingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;
 — Synthetisch vermogen;
 — ...
 . Professionele relationele vaardigheid :
 — Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;
 — ...
 4. Besluitvaardigheid :
 Indicatoren :
 — Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;
 — Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;
 — Vermijdt nutteloze plichten;
 — ...
 5. Integriteit :
 Indicatoren :
 — Is onpartijdig;
 — Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;
 — Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;
 — Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;
 — Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;
 — Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu latu);
 — Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;
 — ...
 6. Beleid in strafzaken :
 Indicatoren :
 — Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;
 — Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;
 — ...
 7. Overtuigingskracht :
 Indicatoren :
 — Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;
 — ...
 8. Delegatie :
 Indicatoren :
 — Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;
 — ...
 9. Organisatorische vaardigheden :
 Indicatoren :
 — Is in staat mee een beheersplan op te stellen, te plannen en te organiseren;
 — ...

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;
 — être poli et courtois;
 — ...
 . l'expression orale et écrite :
 — s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;
 — expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;
 — expression orale : aisée, claire, concise et précise;
 — esprit de synthèse;
 — ...
 . La qualité des relations professionnelles :
 — être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;
 — ...
 4. Esprit de décision :
 Indicateurs :
 — prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;
 — prendre des décisions dans un délai raisonnable;
 — éviter les devoirs inutiles;
 — ...
 5. Ethique professionnelle :
 Indicateurs :
 — être impartial;
 — respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;
 — avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;
 — exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;
 — être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;
 — être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);
 — faire preuve de réserve;
 — ...
 6. Politique criminelle :
 Indicateurs :
 — être capable de décider de l'opportunité des poursuites;
 — faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;
 — ...
 7. Force de persuasion :
 Indicateurs :
 — être capable d'élaborer une argumentation pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;
 — ...
 8. Délégation :
 Indicateurs :
 — attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;
 — ...
 9. Capacité de gestion.
 Indicateurs :
 — être capable de participer à l'élaboration d'un plan de gestion, de planifier et d'organiser;
 — ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

- Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;
- Wisselt professionele know-how en informatie uit;
- Heeft zin voor groepswerk : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;
- Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;
- ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

- . evenwichtig gedrag :
 - Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;
 - Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

.Stressbestendigheid :

- Kan de werkdruk aan;
- Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
- ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

- Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
- Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;
- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;
- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

- avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;
- transmettre le savoir-faire et l'information;
- avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;
- être loyal envers les autres et les décisions prises;
- ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

- . comportement équilibré :
 - assumer les décisions prises;
 - surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

- supporter la charge de travail;
- être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
- ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

- pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
- pouvoir exécuter des missions justifiées;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;
- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;
- maintenir un équilibre entre travail et formation;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;
- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;
- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN

Bijlage 26

Evaluatiecriteria en indicatoren

Eerste advocaat-generaal bij het Militair Gerechtshof

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

— Beheerst de juridische materies die behandeld worden rekening houdend met de gegevens, feiten en situaties die de magistraat worden voorgelegd;

— Beschikt over een parate juridische kennis van het strafrecht en het strafprocesrecht, teneinde onmiddellijk in urgente situaties te kunnen optreden;

— Toont belangstelling voor deze materies;

— Heeft kennis van het militair strafrecht — het internationaal recht — de mensenrechten — het oorlogsrecht en de militaire reglementen;

— ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

— Geeft blijk van analytisch vermogen;

— Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een onderzoek;

— Motiveert collegae en medewerkers;

— Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

. de kwaliteit van het werk

- professionele nauwgezetheid

- creativiteit

. de kwantiteit van het werk

- werkmethode

- opvolging van dossiers

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Heeft aandacht voor de mogelijkheden geboden door de procedures;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

Annexe 26

Critères d'évaluation et indicateurs

Premier avocat général près la Cour militaire

Groupe A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

— avoir la maîtrise des matières juridiques traitées par référence aux données, faits et situations soumis au magistrat;

— avoir une maîtrise suffisante du droit pénal et de la procédure pénale pour répondre aux situations d'urgence;

— manifester de l'intérêt pour ces matières;

— avoir une connaissance du droit pénal militaire — du droit international — du droit humanitaire — du droit de la guerre et des règlements militaires;

—

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

— faire preuve de capacité d'analyse;

— démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail et dans la direction d'une enquête;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— témoigner d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

. la qualité du travail

- conscience professionnelle

- créativité

. la quantité du travail

- méthode de travail

- suivi des dossiers

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— être attentif aux possibilités offertes par les procédures;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :
— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (onderzoekers, parketsecretarissen, griffiers, juristen, stagiairs...), de rechtsonderhorigen, de collegae, het publiek en de pers;

— ...

4. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— Vermijdt nutteloze plichten;

— Kan beslissingen nemen in crisissituaties;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu lato);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Beleid in strafzaken :

Indicatoren :

— Is in staat te oordelen over de opportuniteit van de vervolging;

— Kan zijn beslissing gepaard laten gaan met een reflexie over de sociale dimensie ervan;

— Heeft kennis van de organisatie van de krijgsmachten, de tactische elementen en de hantering van wapens;

— ...

7. Overtuigingskracht :

Indicatoren :

— Slaagt erin via een overtuigende argumentatie een deelname aan de projecten, initiatieven en doelstellingen te bewerkstelligen;

— ...

8. Delegatie :

Indicatoren :

— Kent bevoegdheden en verantwoordelijkheden toe aan zorgvuldig uitgekozen medewerkers;

— ...

9. Organisatorische vaardigheden :

Indicatoren :

— Is in staat mee een beheersplan op te stellen, te plannen en te organiseren;

— ...

GROEP B

1. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswerk : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (enquêteurs, secrétaires de parquet, greffiers, juristes, stagiaires...) les justiciables, les collègues, le public et la presse;

— ...

4. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— éviter les devoirs inutiles;

— pouvoir prendre des décisions dans des situations de crise;

— ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Politique criminelle :

Indicateurs :

— être capable de décider de l'opportunité des poursuites;

— faire précéder sa décision par une réflexion sur la dimension sociale de celle-ci;

— avoir des connaissances de l'organisation des forces armées, des éléments de tactique et de manipulation des armes;

— ...

7. Force de persuasion :

Indicateurs :

— être capable d'élaborer une argumentation pour susciter l'adhésion aux projets, initiatives et objectifs;

— ...

8. Délégation :

Indicateurs :

— attribuer des compétences et des responsabilités à des collaborateurs judicieusement choisis;

— ...

9. Capacité de gestion :

Indicateurs :

— être capable de participer à l'élaboration d'un plan de gestion, de planifier et d'organiser;

— ...

GROUPE B

1. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

- . Stressbestendigheid :
- Kan de werkdruk aan;
- Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;
- ...

3. Samenwerkingsvermogen in hiërarchisch verband :

Indicatoren :

- Kan autonoom werken onder een gesteld gezag;
- Kan gerechtvaardigde opdrachten uitvoeren;
- ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

- Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

- Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;
- Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;
- Is op de hoogte van de geo-politieke evolutie;
- Is op de hoogte van de wereldpolitiek;
- ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

- Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;
- Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;
- Is bereid op korte termijn naar het buitenland te vertrekken en er te leven in een spartaanse militaire omgeving;
- Is in staat zijn zich aan te passen aan precaire situaties;
- Is bereid talen aan te leren;
- ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

- Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

- Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;
- ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging

ALBERT

Van Koningswege :
De Minister van Justitie,
M. VERWILGHEN

—
Bijlage 27

Evaluatiecriteria en indicatoren

Eerste advocaat-generaal bij het Hof van Cassatie

GROEP A

1. Juridische kennis vereist voor de te behandelen materies :

Indicatoren :

- Beheerst zeer grondig de juridische materies die behandeld worden;
- Kan verwijzen naar de rechtsleer, rechtspraak en het vergelijkend recht;
- Is bereid om diepgaand onderzoek te verrichten;
- Is bereid tot studie;
- ...

2. Doeltreffendheid en doelmatigheid :

Indicatoren :

- Geeft blijk van analytisch vermogen;
- Geeft blijk van organisatorische vaardigheden in de organisatie van het werk en de leiding van een groep;

- . capacité à supporter le stress :
- supporter la charge de travail;
- être capable de se maîtriser même en cas de provocation;
- ...

3. Aptitude à travailler dans une structure hiérarchique :

Indicateurs :

- pouvoir travailler de manière autonome sous autorité;
- pouvoir exécuter des missions justifiées;
- ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

- avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

- prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

- maintenir un équilibre entre travail et formation;

- connaître l'évolution géo-politique;

- se tenir informé de la politique mondiale;
- ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

- se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

- envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

- être disposé à partir à l'étranger dans un délai très bref et pouvoir y vivre en milieu militaire spartiate;

- être capable de s'adapter aux situations précaires;

- être prêt à apprendre des langues;
- ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

- être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

- participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;
- ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération

ALBERT

Par le Roi :
Le Ministre de la Justice,
M. VERWILGHEN

—
Annexe 27

Critères d'évaluation et indicateurs

Premier avocat général près la Cour de cassation

GROUPE A

1. Connaissances juridiques requises pour les matières traitées :

Indicateurs :

- avoir une connaissance très approfondie des matières juridiques traitées;

- pouvoir se référer à la doctrine, la jurisprudence et au droit comparé;

- être disposé à effectuer des recherches approfondies;

- être disposé à l'étude;
- ...

2. Efficience et efficacité dans le travail :

Indicateurs :

- faire preuve de capacité d'analyse;

- démontrer une capacité de gestion dans l'organisation du travail d'une équipe;

— Motiveert collegae en medewerkers;
 — Werkt doeltreffend : is bekwaam om zijn eigen werk te organiseren en om een doeltreffende oplossing te vinden voor de problemen die zich voordoen;

— Heeft zin voor initiatief, getuigt van gezond verstand en praktisch inzicht;

— Behoudt een evenwicht tussen :

- . de kwaliteit van het werk
- professionele nauwgezetheid
- creativiteit
- . de kwantiteit van het werk
- werkmethode
- opvolging van dossiers

— Is stipt : respecteert vastgestelde uren (zittingen...) en termijnen;

— Is bekwaam om een vergadering te leiden;

— Kan op een autonome manier werken;

— ...

3. Communicatie- en uitdrukkingsvaardigheid :

Indicatoren :

. Luisterbereidheid :

— Heeft bijzondere aandacht voor de verwachtingen en de rechten van de slachtoffers;

— Achterhaalt uitdrukkelijke en impliciete motieven bij de gesprekspartners;

— Is in staat om in mondelinge gesprekken belangrijke informatie te achterhalen, door het stellen van vragen en gepast te reageren op de tussenkomsten;

— Kan de meest geschikte communicatievorm kiezen;

— Is hoffelijk en beleefd;

— ...

. Mondelinge en schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid :

— Drukt zich op een evenwichtige, bedachtzame en correcte wijze uit;

— Schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid : de geschreven documenten zijn gestructureerd, duidelijk geargumenteed, grammaticaal correct, logisch en precies opgesteld in een begrijpelijke taal;

— Mondelinge uitdrukkingsvaardigheid : vlot, helder, bondig en precies;

— Synthetisch vermogen;

— ...

. Professionele relationele vaardigheid :

— Heeft aandacht voor de kwaliteit van de relaties met advocaten, justitiële medewerkers (gedelegeerde magistraten, referendarissen, griffiers,...), en de collegae zowel van het parket als van de zetel;

— ...

4. Collegialiteit :

Indicatoren :

— Is collegiaal ingesteld : zet zich in om de gemeenschappelijke doelstellingen van de groep te realiseren;

— Wisselt professionele know-how en informatie uit;

— Heeft zin voor groepswerk : zoekt en neemt verantwoordelijkheid op zich zonder zich eraan te onttrekken ten nadele van collegae;

— Is loyaal t.o.v. de anderen en de genomen beslissingen;

— ...

5. Integriteit :

Indicatoren :

— Is onpartijdig;

— Gedraagt zich met respect voor de algemeen aanvaarde professionele ethiek en deontologie;

— Is bezorgd voor de openbare dienstverlening en bevordert in het bijzonder het vertrouwen van de rechtsonderhorige in de rechtsbedeling;

— Oefent in alle onafhankelijkheid zijn bevoegdheden uit en duldt hierbij geen enkele invloed;

— Is bestand tegen elke druk, provocatie of dwang;

— motiver les collègues et collaborateurs;

— être efficace : gérer son travail et offrir des solutions efficaces aux problèmes rencontrés;

— faire preuve d'esprit d'initiative, de bon sens et d'esprit pratique;

— équilibrer :

- . la qualité du travail
- conscience professionnelle
- créativité
- . la quantité du travail
- méthode de travail
- suivi des dossiers

— être ponctuel : respect des heures fixées (audiences...) et des délais;

— être capable de diriger une réunion;

— pouvoir travailler de manière autonome;

— ...

3. Aptitude à la communication et qualité de l'expression :

Indicateurs :

. la disposition à l'écoute :

— porter une attention particulière aux attentes et aux droits des victimes;

— rechercher les motivations (explicites et implicites) des interlocuteurs;

— être capable d' identifier les informations importantes dans les communications orales, de poser des questions et de réagir adéquatement aux interventions;

— être apte à choisir le mode d'échange le plus adéquat;

— être poli et courtois;

— ...

. l'expression orale et écrite :

— s'exprimer de manière pondérée, réfléchie, correcte, logique et précise;

— expression écrite : les écrits sont structurés, argumentés avec clarté, grammaticalement corrects, rédigés avec logique et précision dans une langue compréhensible;

— expression orale : aisée, claire, concise et précise;

— esprit de synthèse;

— ...

. La qualité des relations professionnelles :

— être attentif à préserver une relation de qualité avec les avocats, les collaborateurs de justice (greffiers, référendaires, magistrats délégués) et les collègues tant du parquet que du siège;

— ...

4. Collégialité :

Indicateurs :

— avoir le sens de la collégialité : participation à la réalisation des objectifs communs poursuivis;

— transmettre le savoir-faire et l'information;

— avoir le sens du travail d'équipe : rechercher et prendre des responsabilités sans se décharger au détriment des collègues;

— être loyal envers les autres et les décisions prises;

— ...

5. Éthique professionnelle :

Indicateurs :

— être impartial;

— respecter l'éthique professionnelle et la déontologie généralement acceptées;

— avoir le sens du service public en favorisant notamment la confiance du justiciable en la Justice;

— exercer les fonctions en toute indépendance, à l'abri de toute influence;

— être apte à résister à toute pression, provocation ou contrainte;

— Heeft aandacht voor de rechten van de mens en het rechtvaardig verloop van het proces (sensu lato);

— Neemt een zekere gereserveerdheid in acht;

— ...

6. Organisatorische vaardigheden :

Indicatoren :

— Is in staat mee een beheersplan uit te werken, te plannen en te organiseren;

— Is in staat de procureur-generaal van het Hof van Cassatie te vertegenwoordigen;

— ...

GROEP B

1. Besluitvaardigheid :

Indicatoren :

— Neemt zijn verantwoordelijkheid op niettegenstaande de moeilijkheidsgraad van de zaken en situaties waarin beslissingen moeten worden genomen;

— Neemt beslissingen binnen een redelijke termijn;

— ...

2. Zelfbeheersing :

Indicatoren :

. evenwichtig gedrag :

— Gedraagt zich naar de genomen beslissingen;

— Overwint de moeilijkheden waarmee hij geconfronteerd wordt in zijn kabinet, op de zitting of in alle andere omstandigheden;

. Stressbestendigheid :

— Kan de werkdruk aan;

— Behoudt zijn zelfbeheersing zelfs indien hij uitgedaagd wordt;

— ...

GROEP C

1. Vormingsbereidheid :

Indicatoren :

— Is bekommerd om zijn bekwaamheid te vervolledigen of te verbeteren;

— Neemt initiatief om zijn opleiding te verbeteren;

— Behoudt evenwicht tussen werk en vorming;

— ...

2. Aanpassingsvermogen :

Indicatoren :

— Is bereid nieuwe activiteiten uit te oefenen en toont zich hierin doeltreffend;

— Bekijkt elke verandering of gevraagde vervanging vanuit een positieve ingesteldheid;

— ...

3. Openheid van geest en engagement :

Indicatoren :

— Is beschikbaar om, zowel binnen zijn jurisdictie als erbuiten, opbouwende initiatieven te nemen of er aan mee te werken, maar blijft in staat een goed evenwicht te bewaren tussen de hoofd- en nevenactiviteiten;

— Neemt deel aan activiteiten die bijdragen tot een beter inzicht in de maatschappelijke werkelijkheid;

— ...

Gezien om te worden gevoegd bij Ons besluit van 20 juli 2000 tot vaststelling van de nadere regels voor de evaluatie van magistraten, de evaluatiecriteria en hun weging

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Justitie,

M. VERWILGHEN

— être attentif aux droits de l'homme et au déroulement équitable des procès (sensu lato);

— faire preuve de réserve;

— ...

6. Capacité de gestion :

Indicateurs :

— être capable de participer à l'élaboration d'un plan de gestion, de planifier et d'organiser;

— être en mesure de représenter le procureur général près la cour de cassation;

— ...

GROUPE B

1. Esprit de décision :

Indicateurs :

— prendre ses responsabilités nonobstant la difficulté des matières et situations soumises à décisions;

— prendre des décisions dans un délai raisonnable;

— ...

2. Maîtrise de soi :

Indicateurs :

. comportement équilibré :

— assumer les décisions prises;

— surmonter les difficultés rencontrées dans son cabinet, à l'audience ou en toute autre circonstance.

. capacité à supporter le stress :

— supporter la charge de travail

— être capable de se maîtriser même en cas de provocation;

— ...

GROUPE C

1. Intérêt pour une formation continue :

Indicateurs :

— avoir le souci de se perfectionner et d'améliorer ses compétences;

— prendre des initiatives pour améliorer sa formation;

— maintenir un équilibre entre travail et formation;

— ...

2. Faculté d'adaptation :

Indicateurs :

— se porter volontaire pour des activités nouvelles et s'y montrer efficace;

— envisager de manière positive tout changement ou remplacement demandé;

— ...

3. Ouverture d'esprit et engagement :

Indicateurs :

— être disponible pour prendre des initiatives constructives, tant au sein de sa juridiction qu'en dehors, tout en préservant un juste équilibre entre les activités principales et subsidiaires;

— participer à des activités susceptibles de contribuer à une meilleure perception des réalités sociales;

— ...

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 20 juillet 2000 déterminant les modalités d'évaluation des magistrats, les critères d'évaluation et leur pondération

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de la Justice,

M. VERWILGHEN