

GEMEENSCHAPS- EN GEWESTREGERINGEN
GOUVERNEMENTS DE COMMUNAUTE ET DE REGION
GEMEINSCHAFTS- UND REGIONALREGIERUNGEN

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2002 — 83

[C — 2001/36502]

9 NOVEMBER 2001. — Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 2001 ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen

De Vlaamse regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, gewijzigd bij de wet van 8 augustus 1988 en de bijzondere wetten van 12 januari 1989, 16 januari 1989, 5 mei 1993, 16 juli 1993, 28 december 1994, 5 april 1995, 25 maart 1996, het bijzondere decreet van 24 juli 1996, de bijzondere wet van 4 december 1996 en de bijzondere decreten van 15 juli 1997 en 14 juli 1998, de bijzondere wetten van 8 februari 1999 en 19 maart 1999 en het bijzonder decreet van 18 mei 1999;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 juli 1991 houdende coördinatie van de wetten op de rijkscomptabiliteit, inzonderheid op de artikelen 12, 55 tot en met 58 en 94;

Gelet op het decreet van 22 december 2000 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2001 en het decreet van 6 juli 2001 houdende aanpassing van de uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2001;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 19 januari 2001 houdende de begrotingscontrole en -opmaak;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor Begroting, gegeven op 24 oktober 2001;

Overwegende het VESOC-actieplan 2001 van 11 juni 2001 ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme;

Na beraadslaging,

Besluit :

Afdeling 1. — Begrippen

Artikel 1. Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de minister : de Vlaamse minister bevoegd voor Werkgelegenheid;

2° de administratie : de administratie Werkgelegenheid van het departement Economie, Werkgelegenheid, Binnenlandse Aangelegenheden en Landbouw van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap;

3° de werkgroep : de werkgroep die in uitvoering van het VESOC-actieplan 2001 ter bevordering van de werkgelegenheid van ouderen instaat voor de beoordeling en opvolging van de projectaanvragen;

4° ouderen : ouder wordende werknemers en werkzoekenden tussen 45 en 64 jaar;

5° kansengroepen : categorieën van personen waarbij de werkzaamheidsgraad, zijnde het procentueel aandeel van de personen uit de betrokken categorie op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) die effectief werken, lager ligt dan het gemiddelde bij de totale Vlaamse beroepsbevolking.

Afdeling 2. — Organisatie

Art. 2. De administratie stelt die diensten, uitrusting, installaties en personeelsleden ter beschikking, die noodzakelijk zijn om een efficiënte uitvoering van dit besluit te verzekeren.

Art. 3. De minister stelt een werkgroep samen, bestaande uit :

— 1 vertegenwoordiger van de administratie Werkgelegenheid, die vanwege de regisseursfunctie de werkgroep voorziet;

— 1 vertegenwoordiger van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme;

— 1 vertegenwoordiger van de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB);

— 1 vertegenwoordiger van de administratie Werkgelegenheid;

— 6 vertegenwoordigers van de Vlaamse sociale partners, voorgedragen door de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV);

— 1 vertegenwoordiger van de SERV.

De voordragende instanties dragen gelijktijdig een plaatsvervangend lid voor die dezelfde rechten uitoefent als het lid dat hij/zij vervangt.

De werkgroep heeft volgende taken :

- adviezen formuleren over de aanvragen die ingediend worden in het kader van dit besluit;
- het opvolgen en evalueren van de toepassing van dit besluit en hierover rapporteren aan het VESOC.

Het secretariaat van de werkgroep wordt verzorgd door de administratie. Zij voert tevens alle beslissingen van de werkgroep uit.

De werkgroep vergadert rechtsgeldig indien minimaal de helft plus één van de afgevaardigden aanwezig zijn. Indien de vergadering niet in aantal is, kan zij, ongeacht het aantal aanwezigen, over dezelfde agenda rechtsgeldig beslissen na een tweede oproep.

De werkgroep streeft bij het formuleren van haar adviezen unanimité tussen de aanwezige leden na. Indien echter uit de besprekingen blijkt dat er geen unanimité mogelijk is, dan biedt de voorzitter zijn goede diensten aan en werkt een compromisvoorstel uit. Dit compromisvoorstel is aanvaard indien het met een drie vierden meerderheid van de aanwezige leden wordt goedgekeurd.

Afdeling 3. — In aanmerking komende projecten

Art. 4. Binnen de perken van de op de begroting 2001 goedgekeurde kredieten voor de Vlaamse bijdrage tot het Belgisch actieplan in uitvoering van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, kunnen subsidies worden toegekend aan de projecten die voldoen aan de in dit besluit gestelde voorwaarden.

Art. 5. Alle bestaande opleidings-, begeleidings- en tewerkstellingsinitiatieven, organisaties voor loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling alsmede ondernemingen kunnen projectvoorstellen indienen, mits zij voldoende expertise, ervaring en/of betrokkenheid inzake de doelgroep ouderen kunnen aantonen. Natuurlijke personen kunnen geen aanvraag indienen.

Art. 6. § 1. Een ingediende projectaanvraag is ontvankelijk als :

- de aanvrager het aanvraagformulier gebruikt en volledig invult;
- het project een looptijd heeft van minimum 6 en maximum 24 maanden;
- de projectactiviteiten gericht zijn op productontwikkeling en/of methodiekontwikkeling;
- een disseminatiestrategie een inherent onderdeel uitmaakt van het project.

§ 2. Projecten dienen te passen binnen de doelstellingen van het VESOC-actieplan ouderen 2001 en dienen derhalve te kaderen binnen één van de hierna opgesomde maatregelen.

A) Maatregel 1 : Ontwikkelen van een 'Zilverpas-plan' waarbij een kader wordt gecreëerd voor de inschakeling van ouderen en/of experimenten worden opgezet rond eindloopbaanalternatieven binnen de onderneming, volgens de modaliteiten vastgelegd in artikel 7 van dit besluit.

B) Maatregel 2 : Versterken van de peterschapformule (inschakelen van ervaren oudere werknemers als mentor en coach voor nieuwkomers) door verdere methodiekontwikkeling en -verfijning via onder andere 'good practices'.

Mogelijke actieterreinen :

- ontwikkeling of verfijning van methodieken en producten zoals het in kaart brengen van ondersteuningsbehoeften, bijscholings- en begeleidingspakketten, instrumenten voor attitudetraining op de werkplek en dergelijke;
- uittesten en optimaliseren van methodieken en producten in onder andere de ondernemingen en instellingen die een Zilverpas-plan ontwikkelen;
- ontwerpen en uitvoeren van een 'training voor trainers'-pakket rond de peterschapsformule.

C) Maatregel 3 : Ontwikkelen van methodieken voor (de optimalisering van) de toeleiding van oudere werklozen en werkzoekenden.

Mogelijke actieterreinen :

- ontwikkelen, verfijnen, uittesten en/of optimaliseren van methodieken in kleinschalige pilootprojecten.

D) Maatregel 4 : Omkadering van ouderen die als vrijwillige adviseurs nieuwkomers begeleiden of als mentor optreden voor jonge HR-verantwoordelijken of KMO's bij de vormgeving van hun diversiteitbeleid.

Mogelijke actieterreinen :

- ontwikkelen van methodieken en producten voor (de optimalisering van) de rekrutering, de begeleiding en coaching, de (administratieve) coördinatie en de opleiding van vrijwillige adviseurs;
- ontwerpen en uitvoeren van een 'training voor trainers'-pakket rond begeleiding van vrijwillige adviseurs;
- het opzetten van kleinschalige proefprojecten rond de rekrutering, de begeleiding en coaching, de (administratieve) coördinatie en de opleiding van vrijwillige adviseurs, met aandacht voor verdere methodiekontwikkeling.

Aanvragen binnen de maatregelen 2, 3 en 4 gebeuren conform de modaliteiten vastgelegd in artikel 10 van dit besluit.

§ 3. Projecten die inspanningen doen om hun producten en instrumenten vertaalbaar te maken naar andere kansengroepen en/of af te stemmen met het materiaal dat reeds ontwikkeld werd en wordt in het kader van TRIVISI en de VESOC-actieplannen rond alloctonen, vrouwen, arbeidsgehandicapten, krijgen voorrang op andere projecten.

Afdeling 4. — De Zilverpas-plannen

Art. 7. § 1. Een Zilverpas-plan is voor de onderneming of instelling de eerste fase in het op een planmatige manier wegnemen van direct en indirect discriminerende drempels en/of het scheppen van voorzieningen waardoor de mobiliteit van ouderen en andere leden van de kansengroepen op de bedrijfsinterne en -externe arbeidsmarkt worden vergroot en hun voortijdige uitstroombekans worden verminderd, met het oog op hun evenredige en volwaardige participatie in alle afdelingen en functies.

§ 2. In een Zilverpas-plan moet minstens volgende vierstappenaanpak terug te vinden zijn :

- een concrete probleemdefinitie of -omschrijving;
- het aanduiden van de belangrijkste oorzaken van het probleem;
- vastleggen van een oplossingsstrategie;
- uitvoeren en evalueren van de gekozen aanpak (aangeven van een indicatief tijdsplan).

§ 3. Onder mobiliteit wordt de toegang, de doorstroming of promotie binnen de arbeidsorganisatie verstaan, hetgeen de mogelijkheid vooronderstelt om op basis van kwalificaties binnen elke afdeling van een arbeidsorganisatie werkzaam te zijn zonder geconfronteerd te worden met enige vorm van directe of indirecte discriminatie, ongeacht leeftijd, (etnische) afstamming, geslacht, (religieuze) overtuiging, handicap of seksuele geaardheid.

§ 4. Onder indirecte discriminatie worden gedragingen, procedures en structuren verstaan die niet de bedoeling hebben om bepaalde individuen en/of groepen te discrimineren, maar die in hun uitwerking stelselmatig nadelig uitvallen voor bepaalde individuen en/of groepen.

§ 5. Het Zilverpas-plan omvat één of meer van de volgende maatregelen en acties : doorlichten en optimaliseren van het selectie-, wervings-, onthaal-, opleidings- en/of eindeloopbaanbeleid; het organiseren van coaching en interne begeleiding voor oudere medewerkers; het (laten) organiseren van trainingen of opleidingen rond leeftijdbewust personeelsbeleid, het managen van verschillen; het (laten) organiseren van bij- of omscholingen gericht op de verhoging van de interne mobiliteit van oudere werknemers en werkzoekenden; het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen gericht op oudere werkzoekenden; functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio en/of sector; in samenhang met minstens één van de hiervoor genoemde acties, voorzien in een (project)structuur voor het verbreden van het draagvlak en voor het opvolgen en sturen van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

§ 6. De acties voorzien in het Zilverpas-plan richten zich minstens tot de kansengroep ouderen, maar kunnen (in bepaalde onderdelen) uitgebreid worden tot andere kansengroepen.

Art. 8. De beslissingsprocedure voor de aanvragen is als volgt :

- De ondernemingen en instellingen dienen een aanvraag voor het ontwikkelen van een Zilverpas-plan in bij de administratie, die instaat voor de verzending van de aanvragen naar de leden van de werkgroep.
- De administratie beoordeelt de onder artikel 5, 6 en 7 gestelde voorwaarden binnen de 15 dagen na ontvangst en stelt een gemotiveerd advies op van elke ingediende ontvankelijke aanvraag.
- De werkgroep beoordeelt eveneens de onder artikel 5, 6 en 7 gestelde voorwaarden binnen de 30 dagen na ontvangst en stelt een gemotiveerd advies op van elke ingediende ontvankelijke aanvraag. De beslissingswijze binnen de werkgroep is in artikel 3 vastgelegd.
- Beide adviezen worden via de administratie aan de minister overgemaakt.
- De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring. De minister kan maximum 15 Zilverpas-plannen weerhouden.
- Aan de Zilverpas-plannen die weerhouden worden, kan worden gevraagd om beperkte inhoudelijke en/of financiële bijsturingen door te voeren.

Art. 9. § 1. Ingeval een Zilverpas-plan wordt goedgekeurd, komen enkel de loon- en werkingskosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in het projectplan voor subsidie in aanmerking. De tussenkomst wordt beperkt tot maximum 2/3 van de gedane uitgaven, met een maximum van 12.350 euro, en wordt uitbetaald nadat de begunstigde een saldodossier en inhoudelijke rapport heeft overgemaakt aan de administratie, uiterlijk één maand na de afloop van het plan. Het maximum subsidiebedrag voor alle Zilverpas-plannen samen bedraagt 185.250 euro.

§ 2. Alle kosten dienen bewezen te worden.

§ 3. De subsidie kan in geen geval gecumuleerd worden met een andere betoelaging voor dezelfde loonkosten en werkingsmiddelen.

Afdeling 5. — Projecten binnen de maatregelen 2, 3 en 4

Art. 10. De aanvraag van de organisaties die projecten binnen de maatregelen 2, 3 en 4 willen ontwikkelen, moet een projectplan met onderscheiden stappen bevatten. Onder een projectplan wordt verstaan :

- uitgaande van een duidelijke probleemstelling, het projectdoel definiëren;
- in het projectontwerp moeten de fasering en de voorziene activiteiten worden aangegeven;
- in het luik projectorganisatie wordt naast een tijdsplan de verwachte (ook tussentijdse) output van het project afgezet;
- in het luik projectbegroting worden de benodigde middelen voor het uitvoeren van het projectontwerp aangegeven.
- projectevaluatie en disseminatie : vanaf de projectvoorbereiding zal de aanvrager de projectactiviteiten evalueren en de bevindingen ervan systematisch neerschrijven. Een disseminatiestrategie dient integraal deel uit te maken van het project.

Art. 11. § 1. De beslissingsprocedure voor de aanvragen is als volgt :

- De aanvragers dienen een aanvraag in bij de administratie, die instaat voor de verzending van de aanvragen naar de leden van de werkgroep.
- De administratie beoordeelt de onder artikel 5 en 6 gestelde voorwaarden binnen de 15 dagen na ontvangst en stelt een gemotiveerd advies op van elke ingediende ontvankelijke aanvraag.
- De werkgroep beoordeelt eveneens de onder artikel 5 en 6 gestelde voorwaarden binnen de 30 dagen na ontvangst en stelt een gemotiveerd advies op van elke ingediende ontvankelijke aanvraag. De beslissingswijze binnen de werkgroep is in artikel 3 vastgelegd.
- Beide adviezen worden via de administratie aan de minister overgemaakt.
- De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring. De minister streeft ernaar om per maatregel minstens één project te weerhouden.
- Aan de projecten die weerhouden worden kan worden gevraagd om beperkte inhoudelijke en/of financiële bijsturingen door te voeren.

Art. 12. § 1. Ingeval een project wordt goedgekeurd, komen enkel de loon- en werkingskosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in het projectplan voor subsidie in aanmerking.

§ 2. Alle kosten dienen bewezen te worden.

§ 3. De subsidie kan in geen geval gecumuleerd worden met een andere betoelaging voor dezelfde loonkosten en werkingsmiddelen.

Art. 13. De maximumsubsidie per project bedraagt 99.150 euro.

Art. 14. § 1. Voor goedgekeurde projecten met een looptijd langer dan 8 maanden, worden de betalingen op volgende manier geregeld :

— een eerste voorschot ten belope van 45 % van de maximale toegekende subsidie wordt gestort zodra de aanvrager aantoont dat hij daadwerkelijk is gestart met het betreffende project en hij het projectplan gedetailleerd heeft uitgewerkt;

— een tweede voorschot ten belope van maximum 45 % van de maximale toegekende subsidie wordt betaald na het einde van de maand waarin de uitvoeringsperiode halverwege is, mits voorlegging van een tussentijds werkingsverslag waaruit de stand van de werkzaamheden blijkt;

— het saldo dat niet hoger kan zijn dan het verschil tussen de uitgekeerde voorschotten en de maximale toegekende subsidie wordt vereffend nadat de begunstigde zowel aan de hand van een activiteitenrapport heeft aangetoond dat de met het project beoogde werkzaamheden effectief werden uitgevoerd gedurende de subsidieperiode, als aan de hand van afschriften van de stavingstukken opgave heeft gedaan van alle subsidieerbare uitgaven en heeft gemeld op welke plaats de originelen worden ter beschikking gehouden voor verificatie. Het inhoudelijke eindrapport en de ontwikkelde producten of methodieken, evenals de financiële verantwoordingsstukken, worden uiterlijk ingediend één maand na afloop van het project.

§ 2. Voor goedgekeurde projecten met een looptijd gelijk aan of korter of dan 8 maanden, worden de betalingen op volgende manier geregeld :

— een eerste voorschot ten belope van 50 % van het toegekende subsidiebedrag wordt gestort zodra de aanvrager aantoont dat hij daadwerkelijk is gestart met het betreffende project en hij het projectplan gedetailleerd heeft uitgewerkt;

— het saldo, dat niet hoger kan zijn dan het verschil tussen het uitgekeerde voorschot en de maximale toegekende subsidie wordt vereffend nadat de begunstigde zowel aan de hand van een activiteitenrapport heeft aangetoond dat de met het project beoogde werkzaamheden effectief werden uitgevoerd gedurende de subsidieperiode, als aan de hand van afschriften van de stavingstukken opgave heeft gedaan van alle subsidieerbare uitgaven en heeft gemeld op welke plaats de originelen worden ter beschikking gehouden voor verificatie. Het inhoudelijke eindrapport en de ontwikkelde producten of methodieken, evenals de financiële verantwoordingsstukken, worden uiterlijk ingediend één maand na afloop van het project.

Afdeling 6. — Toezicht en slotbepalingen.

Art. 15. § 1. De in de eerste kolom van onderstaande tabel vermelde artikelen hebben betrekking op dit besluit. Met betrekking tot de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van deze tabel, gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit tot en met 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom. Richtlijn inzake medische nevenactiviteiten

artikel	EUR	BEF
artikel 9, § 1	12.350 185.250	498 198 7 472 966
artikel 13, § 1	99.150	3 999 701

§ 2. De bedragen die in euro worden vermeld in de artikels 9 en 13 van dit besluit, treden in werking op 1 januari 2002.

Art. 16. De personeelsleden van de afdeling Inspectie Werkgelegenheid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zijn gerechtigd om ter plaatse controle uit te oefenen op de aanwending van de toegekende gelden overeenkomstig artikel 56 van de wetten op de rijkscomptabiliteit, gecoördineerd op 1 juli 1991.

Art. 17. Dit besluit treedt in werking op 9 november 2001.

Art. 18. De Vlaamse minister, bevoegd voor het Werkgelegenheidsbeleid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 9 november 2001.

De minister-president van de Vlaamse regering,
P. DE WAEL

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,
R. LANDUYT

 TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2002 — 83

[C — 2001/36502]

9 NOVEMBRE 2001. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action 2001 du VESOC promouvant l'emploi de personnes d'un âge avancé

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, modifiée par la loi du 8 août 1988 et les lois spéciales des 12 janvier 1989, 16 janvier 1989, 5 mai 1993, 16 juillet 1993, 28 décembre 1994, 5 avril 1995, 25 mars 1996, le décret spécial du 24 juillet 1996, la loi spéciale du 4 décembre 1996 et les décrets spéciaux des 15 juillet 1997 et 14 juillet 1998, les lois spéciales des 8 février 1999 et 19 mars 1999 et le décret spécial du 18 mai 1999;

Vu l'arrêté royal du 17 juillet 1991 portant coordination des lois sur la comptabilité de l'Etat, notamment les articles 12, 55 à 58 inclus et 94;

Vu le décret du 22 décembre 2000 contenant le Budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2001, et le décret du 6 juillet 2001 ajustant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2001;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 janvier 2001 relatif au contrôle budgétaire et à l'établissement du budget;

Vu l'accord du Ministre flamand qui a le budget dans ses attributions, donné le 24 octobre 2001;

Considérant le plan d'action 2001 du VESOC du 11 juin 2001 promouvant l'emploi de personnes d'un âge avancé;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi et du Tourisme;

Après en avoir délibéré,

Arrête :

Section 1^{re}. — Définitions

Article 1^{er}. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° le Ministre : le Ministre flamand ayant l'emploi dans ses attributions;

2° l'administration : l'Administration de l'Emploi du département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture du Ministère de la Communauté flamande;

3° le groupe de travail : le groupe de travail qui, en application du plan d'action 2001 du VESOC promouvant l'emploi de personnes d'un âge avancé, assure l'évaluation et le suivi des demandes de projet;

4° les personnes d'un âge avancé : les travailleurs et demandeurs d'emploi d'âge avancé de 45 à 64 ans;

5° les groupes à risques : catégories de personnes dont le taux d'activité, c'est-à-dire le pourcentage de personnes de la catégorie en question qui ont l'âge d'activité professionnelle (15-64 ans) et qui travaillent effectivement, est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active flamande.

Section 2. — Organisation

Art. 2. L'administration met à disposition les services, équipements, installations et membres du personnel nécessaires à la mise en œuvre efficace du présent arrêté.

Art. 3. Le Ministre constitue un groupe de travail composé des membres suivants :

- 1 représentant de l'Administration de l'Emploi, qui préside le groupe de travail en raison de sa fonction de régisseur;
- 1 représentant du Ministre flamand de l'Emploi et du Tourisme;
- 1 représentant du « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (VDAB) (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle);
- 1 représentant de l'Administration de l'Emploi;
- 6 représentants des partenaires sociaux flamands proposés par le Conseil socio-économique de la Flandre (SERV);
- 1 représentant du SERV.

Les instances proposant proposent en même temps un membre suppléant qui exerce les mêmes droits que le membre qu'il/elle remplace.

Le groupe de travail a les missions suivantes :

- formuler des avis relatifs aux demandes qui sont introduites dans le cadre du présent arrêté;
- assurer le suivi et l'évaluation de l'application du présent arrêté, et en faire rapport au VESOC.

Le secrétariat du groupe de travail est assuré par l'administration. Elle exécute également toutes les décisions du groupe de travail.

Le groupe de travail se réunit valablement si au moins la moitié des représentants plus un sont présents. Si le quorum n'est pas atteint, il peut statuer valablement, indépendamment du nombre de membres présents, sur le même ordre du jour après une deuxième convocation.

Le groupe de travail tend à ce que ses avis soient formulés à l'unanimité des membres présents. Faute d'unanimité, le président offre ses bons offices et tâche de trouver un compromis. Ce compromis est accepté s'il est approuvé par une majorité des trois quarts des membres présents.

Section 3. — Projets pris en considération

Art. 4. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés au budget 2001 pour la contribution flamande au Plan d'Action national de l'Emploi en exécution des Lignes directrices de l'Emploi de l'Union européenne, des subventions peuvent être octroyées aux projets répondant aux conditions prescrites par le présent arrêté.

Art. 5. Toutes les initiatives de formation, d'accompagnement et d'emploi, les organisations d'orientation et développement professionnelle ainsi que les entreprises peuvent introduire des propositions de projet, à condition qu'elles puissent démontrer une expertise, une expérience et/ou une implication suffisantes en matière du groupe cible de personnes d'un âge avancé. Les personnes physiques ne peuvent introduire une demande.

Art. 6. § 1^{er}. Une demande de projet introduite est recevable si :

- le demandeur utilise et remplit dûment le formulaire de demande;
- la durée du projet est de 6 mois au minimum et de 24 mois au maximum;
- les activités du projet sont destinées à la conception de nouveaux produits et/ou au développement d'une méthodologie;
- une stratégie de dissémination fait partie intégrante du projet.

§ 2. Les projets doivent s'inscrire dans les objectifs du plan d'action 2001 du VESOC pour les personnes d'un âge avancé, et par conséquent dans une des mesures énumérées ci-dessous.

A) Mesure 1^{re} : Développement d'un plan « Zilverpas » impliquant la création d'un cadre d'insertion de personnes d'un âge avancé et/ou la mise sur pied des expériences au sujet d'alternatives de fin de carrière au sein de l'entreprise, selon les modalités fixées à l'article 7 du présent arrêté.

B) Mesure 2 : Renforcement de la formule du parrainage (insertion de travailleurs expérimentés d'un âge avancé en tant que conseiller et moniteur pour les nouveaux arrivants) au moyen du développement continué et perfectionnement des méthodologies, entre autres par des bonnes pratiques.

Terrains d'action possibles :

- développement ou perfectionnement de méthodologies et de produits, tels que l'inventaire de besoins d'appui, paquets de recyclage et d'assistance, instruments de formation à l'attitude sur le lieu de travail etc;
- tester et optimiser des méthodologies et des produits, entre autres dans les entreprises et institutions qui développent un plan « Zilverpas »;
- concevoir et réaliser un paquet « entraînement pour entraîneurs » au sujet de la formule du parrainage.

C) Mesure 3 : Développement de méthodologies pour (l'optimisation de) l'orientation de chômeurs et demandeurs d'emploi d'un âge avancé.

Terrains d'action possibles :

- développer, perfectionner, tester et/ou optimiser les méthodologies dans des projets pilotes à petite échelle.

D) Mesure 4 : Encadrement de personnes d'un âge avancé qui accompagnent ou conseillent volontairement des jeunes responsables RH ou des PME lors de la conception de leur politique de diversité.

Terrains d'action possibles :

- développer des méthodologies et des produits pour (optimiser) le recrutement, l'encadrement et le coaching, la coordination (administrative) et la formation des conseillers volontaires;
- concevoir et réaliser un paquet « entraînement pour entraîneurs » au sujet de l'encadrement des conseillers volontaires;

— mettre en place des projets pilotes à petite échelle au sujet du recrutement, de l'encadrement et du coaching, de la coordination (administrative) et de la formation de conseillers volontaires, en prêtant de l'attention au développement continué de méthodologies.

Des demandes dans le cadre des mesures 2, 3 et 4 sont introduites conformément aux modalités fixées à l'article 10 du présent arrêté.

§ 3. Des projets qui font des efforts pour rendre leurs produits et instruments traduisibles vers d'autres groupes à risques et/ou les faire concorder avec le matériel déjà développé dans le cadre de TRIVISI et des plans d'action du VESOC pour les allochtones, les femmes et les handicapés du travail, sont prioritaires sur les autres projets.

Section 4. — Les plans « Zilverpas »

Art. 7. § 1^{er}. Pour l'entreprise ou l'institution, un plan « Zilverpas » constitue la première phase de l'élimination planifiée des seuils discriminatoires directs ou indirects et/ou de la mise en place de dispositifs visant à accroître la mobilité des personnes d'un âge avancé et d'autres membres des groupes à risques sur le marché de l'emploi à l'échelle interne et externe de l'entreprise et à diminuer leurs chances de débauchage, en vue de leur participation proportionnelle et à part entière à toutes les sections et fonctions.

§ 2. Un plan « Zilverpas » doit au moins comporter une approche à 4 axes :

- une définition ou description concrète du problème;
- l'indication des causes majeures du problème;
- l'élaboration d'une stratégie de solutions;
- l'exécution et l'évaluation de l'approche adoptée (mentionner un échéancier indicatif).

§ 3. Par mobilité, on entend l'accès et la transition ou la promotion au sein de l'organisation du travail, ce qui présuppose la possibilité d'exercer un emploi au sein de chaque section de l'organisation du travail, sur la base de ses qualifications, sans avoir à subir aucune forme de discrimination directe ou indirecte, quels que soient l'âge, l'origine (ethnique), le sexe, la conviction (religieuse), le handicap ou la nature sexuelle.

§ 4. Par discrimination indirecte, on entend des comportements, procédures et structures qui n'entendent nullement exercer une action discriminatoire à l'encontre de certains individus et/ou groupes mais dont les effets portent systématiquement préjudice à certains groupes et/ou individus.

§ 5. Le plan « Zilverpas » comprend une ou plusieurs des mesures et actions suivantes : examiner et optimiser la politique de sélection, de recrutement, d'accueil, de formation et/ou de fin de carrière; examiner le coaching et l'accompagnement interne de collaborateurs d'un âge avancé; (faire) organiser des entraînements ou des formations en matière de politique du personnel en fonction de l'âge, de la gestion des différences; (faire) organiser des cours de perfectionnement et de recyclage visant l'accroissement de la mobilité interne de travailleurs et demandeurs d'emploi d'un âge avancé; mettre en place de nouveaux canaux de recrutement assortis de mesures de recrutement actives en faveur des demandeurs d'emploi d'un âge avancé; servir d'entreprise-pilote dans une région et/ou secteur; parallèlement à au moins l'une des actions précitées, prévoir une structure (de projet) pour l'élargissement de l'assise et pour le suivi et le pilotage de la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi.

§ 6. Les actions prévues dans le plan « Zilverpas » s'adressent au moins au groupe à risques des personnes d'un âge avancé, mais peuvent être élargies (en ce qui concerne certains éléments) à d'autres groupes à risques.

Art. 8. La procédure décisionnelle pour les demandes se déroule comme suit :

— Les entreprises et institutions introduisent une demande de développement d'un plan « Zilverpas » auprès de l'administration qui assure l'envoi des demandes aux membres du groupe de travail.

— L'administration vérifie les conditions prescrites aux articles 5, 6 et 7, dans les 15 jours après la réception, et rédige un avis motivé pour chaque demande introduite recevable.

— Le groupe de travail vérifie également les conditions prescrites aux articles 5, 6 et 7 dans les 30 jours après la réception et rédige un avis motivé pour chaque demande introduite recevable. Le mode de décision du groupe de travail est fixé à l'article 3.

— Les deux avis sont transmis par l'administration au Ministre.

— Le Ministre statue sur l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation. Le Ministre peut retenir au maximum 15 plans « Zilverpas ».

— Il peut être demandé aux plans « Zilverpas » retenus d'apporter des adaptations limitées au niveau du contenu et/ou financier.

Art. 9. § 1^{er}. En cas d'approbation d'un plan « Zilverpas », seuls les frais salariaux et de fonctionnement découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par le plan de projet, entrent en ligne de compte pour la subvention. L'intervention est limitée à 2/3 des frais exposés, avec un maximum de 12.530 euros, et est payée après la transmission par le bénéficiaire d'un dossier de solde et d'un rapport sur le contenu à l'administration, au plus tard un mois après l'expiration du plan. Le montant maximal de la subvention pour l'ensemble des plans « Zilverpas » s'élève à 185.250 euros.

§ 2. Tous les frais doivent être justifiés.

§ 3. La subvention n'est en aucun cas cumulable avec une autre subvention pour les mêmes frais salariaux et moyens de fonctionnement.

Section 5. — Projets dans le cadre des mesures 2, 3 et 4

Art. 10. La demande des organisations qui souhaitent développer des projets dans le cadre des mesures 2, 3 et 4, doit contenir un plan de projet en plusieurs phases. Par plan de projet on entend :

- la définition d'un objectif pour le projet sur la base d'une problématique claire;
- la proposition de projet doit mentionner l'échelonnement et les activités prévues;
- le volet concernant l'organisation du projet indique outre un échéancier aussi les résultats escomptés (également intermédiaires);
- le volet concernant le budget du projet indique les fonds nécessaires à la mise en œuvre de la proposition de projet;
- évaluation et dissémination du projet : à partir de la préparation du projet, le demandeur évaluera les activités du projet et consignera systématiquement ses constats. Une stratégie de dissémination fera partie intégrante du projet.

Art. 11. § 1^{er}. La procédure décisionnelle pour les demandes se déroule comme suit :

— Les demandeurs introduisent une demande auprès de l'administration qui assure l'envoi des demandes aux membres du groupe de travail.

— L'administration vérifie les conditions prescrites aux articles 5 et 6 dans les 15 jours après la réception et rédige un avis motivé pour chaque demande introduite recevable.

— Le groupe de travail vérifie également les conditions prescrites aux articles 5 et 6 dans les 30 jours après la réception et rédige un avis motivé pour chaque demande introduite recevable. Le mode de décision du groupe de travail est fixé à l'article 3.

— Les deux avis sont transmis par l'administration au Ministre.

— Le Ministre statue sur l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation. Le Ministre tend à retenir au moins un projet par mesure.

— Il peut être demandé aux projets retenus d'apporter des adaptations limitées au niveau du contenu et/ou financier.

Art. 12. § 1^{er}. En cas d'approbation d'un projet, seuls les frais salariaux et de fonctionnement découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par le plan de projet, entrent en ligne de compte pour la subvention.

§ 2. Tous les frais doivent être justifiés.

§ 3. La subvention n'est en aucun cas cumulable avec une autre subvention pour les mêmes frais salariaux et moyens de fonctionnement.

Art. 13. La subvention maximale par projet s'élève à 99.150 euros.

Art. 14. § 1^{er}. Pour les projets approuvés ayant une durée de validité supérieure à 8 mois, les paiements sont effectués de la manière suivante :

— une première avance à concurrence de 45 % de la subvention octroyée maximale est versée dès que le demandeur démontre qu'il a entamé effectivement le projet concerné et qu'il a élaboré en détail le plan de projet;

— une deuxième avance à concurrence de 45 % au maximum de la subvention octroyée maximale est payée après la fin du mois lors duquel la moitié de la période d'exécution est passée, moyennant la présentation d'un rapport de fonctionnement intérimaire indiquant l'état d'avancement des activités;

— le solde, qui ne peut dépasser la différence entre les avances payées et la subvention octroyée maximale, est liquidé après que le bénéficiaire ait démontré, à l'aide d'un rapport d'activités, que les activités envisagées par le projet ont été réalisées pendant la période de subvention, et mentionné, sur base de copies de pièces justificatives, toutes les dépenses subventionnables, en précisant le lieu où les originaux peuvent être vérifiés. Le rapport d'activités et les produits ou méthodologies développés, ainsi que les pièces justificatives financières sont présentés au plus tard un mois après l'expiration du projet.

§ 2. Pour les projets approuvés ayant une durée de validité inférieure ou égale à 8 mois, les paiements sont effectués de la manière suivante :

— une première avance à concurrence de 50 % du montant subventionnel est versé dès que le demandeur démontre qu'il a entamé effectivement le projet concerné et qu'il a élaboré en détail le plan de projet;

— le solde, qui ne peut dépasser la différence entre les avances payées et la subvention octroyée maximale, est liquidé après que le bénéficiaire ait démontré, à l'aide d'un rapport d'activités, que les activités envisagées par le projet ont été réalisées pendant la période de subvention, et mentionné, sur base de copies de pièces justificatives, toutes les dépenses subventionnables, en précisant le lieu où les originaux peuvent être vérifiés. Le rapport d'activités et les produits ou méthodologies développés, ainsi que les pièces justificatives financières sont présentés au plus tard un mois après l'expiration du projet.

Section 6. — Contrôle et dispositions finales

Art. 15. § 1^{er}. Les articles mentionnés à la première colonne du tableau ci-dessous concernent le présent arrêté. En ce qui concerne les montants exprimés en EUR à la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en BEF à la troisième colonne sont valables à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté jusqu'au 31 décembre 2001 inclus.

article	EUR	BEF
Article 9, § 1 ^{er}	12.350 185.250	498 198 7 472 966
Article 13, § 1 ^{er}	99.150	3 999 701

§ 2. Les montants exprimés en EUR aux articles 9 et 13 du présent arrêté entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Art. 16. Les membres du personnel de la Division de l'Inspection de l'Emploi du Ministère de la Communauté flamande sont habilités à contrôler sur place l'affectation des fonds octroyés, conformément à l'article 56 des lois sur la comptabilité de l'Etat, coordonnées le 1^{er} juillet 1991.

Art. 17. Le présent arrêté entre en vigueur le 9 novembre 2001.

Art. 18. Le Ministre flamand qui a la Politique de l'Emploi dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 9 novembre 2001.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
P. DEWAELE
Le Ministre flamand de l'Emploi et du Tourisme,
R. LANDUYT