

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2004 — 1460

[C — 2004/35607]

19 MAART 2004. — **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 2004 « Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit »**

De Vlaamse regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, zoals tot op heden gewijzigd;

Gelet op de wetten op de Rijkscomptabiliteit, gecoördineerd op 17 juli 1991, inzonderheid op artikel 55 tot en met 58;

Gelet op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt;

Gelet op het decreet van 19 december 2003 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2004;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 juli 1991 houdende coördinatie van de wetten op de Rijkscomptabiliteit, inzonderheid op de artikelen 55 tot en met 58 betreffende de controle op de aanwending van de toelagen;

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

Gelet op de gemeenschappelijke platformtekst van 3 december 2002, gesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen met betrekking tot « Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 » en op de gemeenschappelijke platformtekst van 2 december 2003, afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners, de gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties van personen met een handicap, met betrekking tot « Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 »;

Gelet op de « Krachtlijnnota VESOC-actieplan 2004 evenredige arbeidsdeelname en diversiteit » van 4 maart 2004;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën over het budgettaire implementatieplan ter operationalisering van het voorliggende ontwerp van besluit van de Vlaamse regering, gegeven op 11 maart 2004;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de financiën en de begroting gegeven, op 18 maart 2004;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — *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° STC : sub-regionaal tewerkstellingscomité zoals bedoeld bij artikel 6 van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, en het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding waarvan de opdracht, bevoegdheid en samenstelling worden geregeld op basis van het samenwerkingsakkoord van 4 april 1996 tussen de Vlaamse regering en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

4° STC-Coördinatieteam : het team zoals bedoeld bij artikel 20, § 4, van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

5° Alloctonen : legaal in België verblijvende burgers met een socio-culturele herkomst, teruggaand op een ander land, die al dan niet Belg geworden zijn en ofwel in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen zijn, ofwel het statuut van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling hebben verkregen, ofwel door regularisatie recht op verblijf in België hebben verworven, of elke als allochtoon te tellen persoon binnen de door het VESOC goedgekeurde registratiemethode.

6° Personen met een arbeidshandicap : mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is of bedreigd wordt.

7° Ouder wordende werknemers en werkzoekenden : 45- tot 64-jarigen.

8° Lager geschoolden : personen met maximaal een diploma van het lager secundair onderwijs, of afgestudeerden van middenstandopleidingen, of houders van een niet erkend buitenlands diploma.

9° Kansengroepen : categorieën van personen waarbij de werkzaamheidsgraad, zijnde het procentuele 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.

HOOFDSTUK II. — *Algemeen*

Art. 2. Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners, kunnen subsidies en werkmiddelen worden toegekend aan de aanvragers die voldoen aan de in hoofdstukken 3, 4 en 5 van dit besluit gestelde voorwaarden.

HOOFDSTUK III. — *Ondersteuning bij het opstellen en uitvoeren van een diversiteitsplan in ondernemingen, instellingen en lokale besturen*

Art. 3. De inhoud van een diversiteitsplan : § 1. Een diversiteitsplan is een geheel van maatregelen en acties, met oog voor het managen van verschil, die op een planmatige manier direct en indirect discriminerende drempels wegnemen en/of voorzieningen scheppen waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van leden van de kansengroepen op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt worden vergroot en hun voortijdige uitstroomkansen worden verminderd, met het oog op hun evenredige en volwaardige participatie in alle afdelingen en functies van de organisatie, zonder echter de relevante technisch-instrumentele functievereisten te verlagen.

§ 2. Onder planmatig werken wordt het hanteren van minimaal een vierstappenaanpak verstaan, wat het volgende inhoudt :

- probleemdefinitie aan de hand van een (niet limitatieve) controlelijst;
- het bepalen van de oorzaken van het probleem;
- het vastleggen van een oplossingsstrategie;
- het uitvoeren, evalueren en verankeren van de gekozen aanpak.

§ 3. Onder verticale mobiliteit wordt de toegang tot en de doorstroming of promotie binnen de onderneming, de instelling of het lokale bestuur verstaan.

§ 4. Onder horizontale mobiliteit wordt de mogelijkheid verstaan om, op basis van de nodige kwalificaties, binnen elke afdeling van de onderneming, de instelling of het lokale bestuur werkzaam te zijn zonder geconfronteerd te worden met enige vorm van directe of indirecte discriminatie, ongeacht geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

§ 5. Onder indirecte discriminatie worden ogenschijnlijk neutrale 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, tenzij die gedragingen, procedures of structuren gerechtvaardigd worden door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 6. Het diversiteitsplan omvat één of meer van de volgende maatregelen en acties : doorlichten en optimaliseren van het selectie- en wervingsbeleid; doorlichten en optimaliseren van het onthaalbeleid; het organiseren van coaching en interne begeleiding voor nieuwe medewerkers uit de kansengroepen; het (laten) organiseren van taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer; het (laten) organiseren van trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie, het managen van verschillen, het tegengaan van alledaags racisme op de werkvloer; het (laten) organiseren van aangepaste (voor)opleidingen gericht op de horizontale of verticale doorstroom of retentie van leden van de kansengroepen binnen de organisatie; het aanpassen van (technische) opleidingen aan de specifieke noden van een of meerdere kansengroepen; verhogen van de basiscompetenties inzake (multimediale en digitale) geletterdheid van kansengroepen; voorzien van redelijke aanpassingen voor kansengroepen; het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen gericht op leden van de kansengroepen; voorzien in begeleide (additionele) stage- of werkervaringsplaatsen voor leden van de kansengroepen; 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. De clustering van diversiteitsplannen (en/of beste praktijken), met ondersteuning op maat vanuit de sector, wordt hierbij gestimuleerd.

§ 7. In elk diversiteitsplan wordt aangegeven hoe het plan of één of meer van de acties daarin een versterking betekenen voor één of meer van volgende onderdelen van het personeelsbeleid :

- aandacht voor eerder verworven competenties en competentie management;
- Leven Lang Leren en opleidingsbeleid;
- loopbaandienstverlening en -ontwikkeling;
- kwaliteit van de arbeid, met bijvoorbeeld aandacht voor een betere afstemming van arbeid, gezin en vrije tijd.

§ 8. In elk diversiteitsplan wordt aandacht besteed aan (een combinatie van) drie soorten acties : naast het aangeven van streefcijfers (« het openen van deuren ») en acties rond (aspecten van) het waarderen van veranderende verschillen (« het openen van ogen ») bevat het diversiteitsplan tevens acties met het oog op het verankeren en borgen van de resultaten van het diversiteitsplan (« het openen van praktijken »).

§ 9. Ieder diversiteitsplan voorziet in de begeleide afname van de DIVA-audit, met het oog op continuering van het diversiteitsbeleid na afloop van de subsidieperiode.

§ 10. Het diversiteitsplan omvat concrete objectieven (aantallen personen) betreffende instroom en/of doorstroom en/of opleiding (o.a. ter voorkoming van voortijdige uitstroom) van leden van de kansengroepen.

§ 11. In maximum 10 % van de voorziene gesubsidieerde diversiteitsplannen worden centraal de vernieuwende instrumenten van de FBA-audit, gekoppeld aan de V&-methodiek, ingezet om een meer genderbewust HRM- en personeelsbeleid te ontwikkelen.

§ 12. In organisaties met meer dan vijftig werknemers wordt het diversiteitsplan begeleid door een interne werkgroep met minstens één vertegenwoordiger van de directie of het management, minstens één vertegenwoordiger van de directe leidinggevendenden en minstens één vertegenwoordiger van de werknemersafgevaardigden.

Art. 4. De begunstigden : § 1. Begunstigden zijn ondernemingen, instellingen, andere arbeidsorganisaties uit de profit en social profit sector. Daarbij wordt gestreefd naar een evenwicht tussen profit en social profit, waarbij de klemtoon ligt op de profitsector zonder echter de engagementen rond diversiteit uit de afgesloten sectorconvenants te hypothekeren.

§ 2. Maximum 10 % van de voorziene gesubsidieerde diversiteitsplannen worden opengesteld voor lokale besturen. Daarbij komen ook lokale besturen in aanmerking die in het verleden bewezen inspanningen hebben geleverd rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en/of participeren aan het diversiteitsproject van VVSG « Oud is niet out maar goud ».

Art. 5. De subsidievoorwaarden : § 1. De aanvragers, zoals bedoeld in artikel 4 en onder de voorwaarden van artikel 3, dienen :

- zich te engageren tot een continuering van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname na de subsidieperiode;
- een diversiteitsplan voor te leggen, geadviseerd door het STC van hun regio;
- in cofinanciering te voorzien.

§ 2. De aanvragers hebben nog geen subsidie ontvangen voor een positieve actieplan allochtonen, voor een actieplan « Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit », voor een diversiteitsplan, voor een TRIVISI-leerproject of voor een Zilverpasplan.

§ 3. De aanvragers dienen een aanvraag in bij het bevoegde STC of bij de administratie Werkgelegenheid, die in dat geval de aanvraag overmaakt aan het betrokken STC. Het STC beoordeelt de aanvraag en maakt zijn advies over aan de administratie binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 22 oktober 2004. De administratie beoordeelt eveneens de aanvraag binnen de dertig dagen na ontvangst. 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 administratie Werkgelegenheid stelt een standaard aanvraagformulier ter beschikking.

§ 4. Voor de aanvragers die niet onder één STC ressorteren, verloopt de procedure als volgt. Ze dienen een aanvraag in bij de administratie Werkgelegenheid. De administratie legt het dossier ter advies voor aan de VESOC-werkgroep en maakt dit advies, samen met het advies van de administratie, ten laatste binnen de dertig dagen na ontvangst en uiterlijk op 31 oktober 2004 over aan de minister. De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring.

§ 5. Een diversiteitsplan heeft een looptijd van minimum 12 en maximum 24 maanden. Uiterlijk één maand na het verstrijken van de helft van de looptijd maakt de organisatie met een diversiteitsplan een tussentijds rapport over aan de administratie Werkgelegenheid, met kopie aan het STC van de regio, over de globale uitvoering van het plan, de stand van zaken en de knelpunten. Dit tussentijdse verslag maakt ook melding van de wijze waarop het personeel en/of hun vertegenwoordigers betrokken werden en worden bij de ontwikkeling en uitvoering van het diversiteitsplan. De administratie stelt voor de tussentijdse rapportage een standaardformulier ter beschikking. De administratie maakt een samenvattende tussentijdse rapportering over aan de minister.

§ 6. Op basis van een inhoudelijk eindrapport, een financieel verantwoordingsrapport en een advies door het STC wordt de subsidie na afloop van het diversiteitsplan daadwerkelijk toegekend. Het eindrapport wordt uiterlijk twee maanden na het aflopen van de subsidieperiode aan de administratie Werkgelegenheid overgemaakt. De administratie stelt voor deze eindrapportage een standaardformulier ter beschikking.

§ 7. Ingeval een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tussenkomst van 2/3 in de gedane uitgaven met betrekking tot het diversiteitsplan, met een maximum van 10.000 EUR. Voor financiering komen loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van het actieplan in aanmerking. Enkel de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in het diversiteitsplan komen voor subsidie in aanmerking. Komen daarom niet in aanmerking voor subsidie :

- de loutere inschakeling van leden van de kansengroepen in het productieproces; de subsidie kan niet aangewend worden als inschakelingspremie;
- de aanschaf van algemene investeringsgoederen;
- de reguliere technische opleidingen voor het personeel.

§ 8. Alle kosten dienen bewezen te worden, en de subsidie kan in geen geval gecumuleerd worden met een andere betoelaging voor dezelfde loonkosten en werkingsmiddelen. Als voorwaarde voor betaling van de subsidie geldt tevens dat aangegeven is op welke wijze de werknemers via de geëigende kanalen geïnformeerd en betrokken zijn bij de opmaak en uitvoering van het diversiteitsplan.

§ 9. Het objectief op Vlaams niveau is voor 2004 bepaald op 225 nieuwe diversiteitsplannen, met een minimumobjectief van 12 in hun uitvoering begeleide diversiteitsplannen per STC. Voor de realisatie van dit objectief wordt als richtbedrag 2.250.000 EUR voorzien. Mocht dit bedrag op 31 oktober 2004 niet uitgeput zijn, dan kan het worden aangewend voor een van de andere in dit besluit voorziene acties. Bij dreigende overschrijding van het richtbedrag voor diversiteitsplannen, bekijkt de administratie de stand van zaken bij de andere acties die in dit besluit voorzien worden. Wanneer uit de stand van uitvoering van de andere acties blijkt dat het totaal beschikbare bedrag dreigt overschreden te worden, dan stelt de administratie in overleg met de sociale partners een gemotiveerde rangorde op van de 15 laatst ingediende subsidieaanvragen voor een diversiteitsplan.

HOOFDSTUK IV. — *Ondersteuning bij het opstellen en uitvoeren van een beste praktijk in ondernemingen, instellingen en lokale besturen*

Art. 6. De inhoud van een beste praktijk : § 1. Ter verdieping van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en het diversiteitsmanagement binnen organisaties, worden « beste praktijken » ontwikkeld in een aantal ondernemingen, instellingen en lokale besturen. Om weerhouden te worden als « beste praktijk » moet de onderneming, de instelling of het lokale bestuur worden voorgedragen door een STC, door een sector of door de administratie Werkgelegenheid. Om voorgedragen te kunnen worden moet het gaan om een organisatie die een excellent diversiteitsplan (of een TRIVISI-leerproject, of een positieve actieplan, of een Zilverpasplan) heeft afgerond, een sterk geïntegreerde aanpak ontwikkelt op basis van een langetermijnvisie, met een goede mix van acties en een sterke betrokkenheid van de medewerkers en hun afgevaardigden.

§ 2. De onderneming, instelling of het lokale bestuur dat een « beste praktijk » ontwikkelt, voldoet verder aan de volgende voorwaarden :

1° Een actieplan hebben opgestart in het kader van één van de vorige VESOC-actieplannen voor kansengroepen, of in het verleden bewezen inspanningen hebben geleverd rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen of voor de integratie in de onderneming van arbeidsgehandicapten, allochtonen of oudere werknemers.

2° Haar ervaringen bekend maken en functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio en/of sector, en actief gebruik maken van (onderdelen van) de TRIVISI-producten.

3° Een diversiteitsplan opstellen dat voldoet aan alle voorwaarden gesteld onder de artikelen 3, 4 en 5 van dit besluit, met uitzondering van de voorwaarde onder artikel 5, § 2.

4° Het diversiteitsplan omvat daarnaast één of meerdere van de volgende acties :

— optreden als peterbedrijf voor minstens één andere onderneming (die niet behoort tot de eigen juridische of technische bedrijfseenheid) die een beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname opstart;

— experimenteerruimte bieden voor het uittesten van nieuwe methodieken of trainingspakketten die de integratie van leden van de kansengroepen binnen de onderneming bevorderen;

— meewerken aan de ontwikkeling of de verfijning van nieuwe methodieken of acties, inzonderheid voor de verdere concretisering van de TRIVISI-producten;

— zelf minstens twee andere ondernemingen of organisaties aanbrengen die een diversiteitsplan opstarten.

5° De « beste praktijk » richt zich op een geïntegreerde wijze tot meerdere kansengroepen.

6° Elke « beste praktijk » werkt mee aan de proefregistratie allochtonen die door de administratie Werkgelegenheid georganiseerd wordt.

Art. 7. De begunstigden : § 1. Begunstigden zijn ondernemingen, instellingen, andere arbeidsorganisaties uit de profit en social profit sector. Daarbij wordt gestreefd naar een evenwicht tussen profit en social profit, waarbij de klemtoon ligt op de profitsector zonder echter de engagementen rond diversiteit uit de afgesloten sectorconvenants te hypothekeren.

§ 2. Maximum 10 % van de voorziene gesubsidieerde « beste praktijken » worden opengesteld voor lokale besturen. Daarbij komen ook lokale besturen in aanmerking die participeren aan het diversiteitsproject van VVSG « Oud is niet out maar goud ».

Art. 8. De subsidievoorwaarden : § 1. De aanvragers, zoals bedoeld in artikel 7 en onder de voorwaarden van artikel 6, dienen :

— zich te engageren tot een continuering van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname na de subsidieperiode;

— een « beste praktijk » voor te leggen, geadviseerd door het STC van hun regio;

— in cofinanciering te voorzien.

§ 2. De aanvragers dienen een aanvraag in bij het bevoegde STC of bij de administratie Werkgelegenheid, die in dat geval de aanvraag overmaakt aan het betrokken STC. Het STC beoordeelt de aanvraag en maakt zijn advies over aan de administratie binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 22 oktober 2004. De administratie beoordeelt eveneens de aanvraag binnen de dertig dagen na ontvangst. 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.

§ 3. Voor de aanvragers die niet onder één STC ressorteren, verloopt de procedure als volgt. Ze dienen een aanvraag in bij de administratie Werkgelegenheid. De administratie legt het dossier ter advies voor aan de VESOC-werkgroep en maakt dit advies, samen met het advies van de administratie, over aan de minister, ten laatste binnen de dertig dagen na ontvangst en uiterlijk op 31 oktober 2003. De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring.

§ 4. Een « beste praktijk » heeft een looptijd van minimum 12 en maximum 24 maanden. Uiterlijk één maand na het verstrijken van de helft van de looptijd maakt de organisatie met een « beste praktijk » een tussentijds rapport over aan de administratie Werkgelegenheid, met kopie aan het STC van de regio, over de globale uitvoering van het plan, de stand van zaken en de knelpunten. Dit tussentijdse verslag maakt ook melding van de wijze waarop het personeel en/of hun vertegenwoordigers betrokken werden en worden bij de ontwikkeling en uitvoering van de « beste praktijk ». De administratie stelt voor de tussentijdse rapportage een standaardformulier ter beschikking. De administratie maakt een samenvattende tussentijdse rapportering over aan de minister.

§ 5. Op basis van een inhoudelijk eindrapport, een financieel verantwoordingsrapport en een advies door het STC wordt de subsidie na afloop van de « beste praktijk » daadwerkelijk toegekend. Het eindrapport wordt uiterlijk twee maanden na het aflopen van de subsidieperiode aan de administratie Werkgelegenheid overgemaakt. De administratie stelt voor deze eindrapportage een standaardformulier ter beschikking.

§ 6. Ingeval een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tussenkomst van 2/3 in de gedane uitgaven met betrekking tot de « beste praktijk », met een maximum van 10.000 EUR. Voor financiering komen loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van de « beste praktijk » in aanmerking. Enkel de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in de « beste praktijk » komen voor subsidie in aanmerking. Komen daarom niet in aanmerking voor subsidie :

- de loutere inschakeling van leden van de kansengroepen in het productieproces; de subsidie kan niet aangewend worden als inschakelingspremie;
- de aanschaf van algemene investeringsgoederen;
- de reguliere technische opleidingen voor het personeel.

§ 7. Alle kosten dienen bewezen te worden, en de subsidie kan in geen geval gecumuleerd worden met een andere betoelaging voor dezelfde loonkosten en werkingsmiddelen. Als voorwaarde voor betaling van de subsidie geldt tevens dat aangegeven is op welke wijze de werknemers via de geëigende kanalen geïnformeerd en betrokken zijn bij de opmaak en uitvoering van de « beste praktijk ».

§ 8. Het objectief op Vlaams niveau is voor 2004 bepaald op 25 nieuwe « beste praktijken ». Voor de realisatie van dit objectief wordt als richtbedrag 250.000 EUR voorzien. Mocht dit bedrag op 31 oktober 2004 niet uitgeput zijn, dan kan het worden aangewend voor een van de andere in dit besluit voorziene acties. Bij dreigende overschrijding van het richtbedrag voor « beste praktijken », bekijkt de administratie de stand van zaken bij de andere acties die in dit besluit voorzien worden. Wanneer uit de stand van uitvoering van de andere acties blijkt dat het totaal beschikbare bedrag dreigt overschreden te worden, dan stelt de administratie in overleg met de sociale partners een gemotiveerde rangorde op van de 5 laatst ingediende subsidieaanvragen voor een « beste praktijk ».

HOOFDSTUK V. — *Ondersteuning bij het opstarten en uitvoeren van een diversiteitsproject*

Art. 9. De inhoud van diversiteitsprojecten : § 1. Diversiteitsprojecten dienen ter ondersteuning van de structurele projecten in uitvoering van de gemeenschappelijke platformteksten van 3 december 2002 en 2 december 2003, en van de acties in de ondernemingen, instellingen, lokale besturen en sectoren. Ze hebben een meer experimenteel en/of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op gesignaleerde noden, en één van hun componenten is steeds methodiekontwikkeling (of -verfijning) of ervaringsuitwisseling. Ze situeren zich binnen prioritaire actieterreinen en acties die aangegeven worden in de §§ 2-5 van dit artikel.

§ 2. Actieterrein « Ondersteuning uitvoering decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt ».

Prioritaire acties zijn :

— Versterking van de voorbeeldfunctie van de overheid o.m. door concretisering op administratie- en VOI-niveau van het positieve actieplan van het MVG voor allochtonen en arbeidsgehandicapten, door het ontwikkelen van aangepast vormings-, trainings- en sensibilisatiemateriaal, door doorlichting en optimalisering van de selectie-, wervings- en onthaalprocedure (met klemtoon op screening van de gebruikte tests op (culturele) bias), door instroomacties bij lokale besturen i.s.m. intermediairs.

— De partners van het Vlaams Overlegplatform Arbeidsbemiddelingsbureaus ondersteunen bij de uitvoering van hun verplichtingen en bij de versterking van hun beleid van evenredige arbeidsdeelname, onder meer door het ontwikkelen en ter beschikking stellen van aangepaste instrumenten (brochures, vormings- en trainingspakketten).

— Verstrekken van informatie over gelijke behandeling en evenredige arbeidsdeelname aan het publiek, onder meer via een infocampagne.

— De proefregistratie allochtonen faciliteren binnen de maatregel van de diversiteitsplannen en beste praktijken, onder meer door het ter beschikking stellen van de nodige formulieren, modellen en handleiding.

§ 3. Actieterrein « Vorming en training ».

Prioritaire acties zijn :

— De afwerking, publicatie en het ter beschikking stellen van een « Draaiboek Diversiteitsplannen ».

— Verdere concretisering van de producten van de TRIVISI-pioniersgroep « Diversiteit » en verdere invulling van blinde vlekken in het opleidingsaanbod.

— Verdere methodiekontwikkeling rond de raakpunten tussen het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit enerzijds, en de domeinen competentie management, opleidingsbeleid en Leven Lang Leren, loopbaandienstverlening en -ontwikkeling, en kwaliteit van de arbeid anderzijds.

— Met het ontwikkelde en in ontwikkeling zijnde materiaal een aangepast en behoeftedekkend aanbod voor regio's en sectoren ontwikkelen.

— Een handleiding voor het gebruik van de DIVA-audit ontwerpen en ter beschikking stellen.

§ 4. Actieterrein « Bevorderen van ervaringsuitwisseling en sensibilisatie ».

Prioritaire acties zijn :

— Regionale intervisie en ervaringsuitwisseling tussen en met ondernemingen, lokale besturen, (vertegenwoordigers van de) kansengroepen, veldwerkers op het terrein van het diversiteitsmanagement en intermediairs.

— Optimaliseren op Vlaams niveau van de samenwerking van de netwerken van diversiteitsconsulenten van de structurele projecten, de sectoren, de intermediairs en de STC-projectontwikkelaars.

§ 5. Actieterrein « Aandacht voor bijzondere categorieën binnen de kansengroepen »

Prioritaire acties zijn :

— Versterken van de arbeidsmarktpositie van hoger geschoolde allochtonen.

Art. 10. Subsidievoorwaarden : § 1. Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid van evenredige arbeiddeelname en diversiteit, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners, kunnen subsidies worden toegekend aan de diversiteitsprojecten die passen binnen de prioritaire actierreinen zoals vermeld in artikel 9 van dit besluit, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden gesteld in de onderdelen 4.3 tot en met 4.6 van het bijgevoegde budgettaire implementatieplan ter operationalisering van dit besluit.

§ 2. Het maximumbedrag dat aan subsidies wordt toegekend voor het totaal van de posten ondersteuning van diversiteitsplannen, « beste praktijken » en diversiteitsprojecten samen bedraagt 2.648.000 EUR. Dit bedrag wordt in voorkomend geval verhoogd met de op 31 oktober 2004 niet bestede middelen voor de uitvoering van de in de inleiding van het budgettaire implementatieplan vermelde acties die niet onder de bepalingen van het budgettaire implementatieplan werden opgenomen.

HOOFDSTUK VI. — Toezicht en slotbepalingen

Art. 11. 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.

Art. 12. Dit besluit treedt in werking op 31 maart 2004.

Art. 13. De Vlaamse minister, bevoegd voor werkgelegenheid, is belast met de uitvoering van dit besluit.
Brussel, 19 maart 2004.

De minister-president van de Vlaamse regering,

B. SOMERS

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

R. LANDUYT

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2004 — 1460

[C — 2004/35607]

19 MARS 2004. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action du VESOC 2004 « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi »

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, telle que modifiée jusqu'à présent;

Vu les lois sur la comptabilité de l'Etat, coordonnées le 17 juillet 1991, notamment les articles 55 à 58 inclus;

Vu le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi;

Vu le décret du 19 décembre 2003 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2004;

Vu l'arrêté royal du 17 juillet 1991 portant coordination des lois sur la comptabilité de l'Etat, notamment les articles 55 à 58 inclus concernant le contrôle de l'emploi des subventions;

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

Vu le texte plate-forme du 3 décembre 2002, conclu entre le Gouvernement flamand, les partenaires sociaux flamands et les communautés allochtones concernant « la participation proportionnelle et la diversité 2010 »;

Vu la « Note contenant les lignes de force du plan d'action VESOC 2004 participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité » du 4 mars 2004;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances sur le plan d'exécution budgétaire pour l'opérationnalisation du présent projet d'arrêté du Gouvernement flamand, donné le 11 mars 2004;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé des finances et du budget, donné le 18 mars 2004;

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

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Définitions

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

1° le Ministre : le Ministre flamand chargé de l'emploi.

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° STC : comité subrégional de l'emploi tel que visé à l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle, Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation dont la mission, les compétences et la composition sont réglées par l'accord de coopération du 4 avril 1996 entre le Gouvernement flamand et la Région de Bruxelles-Capitale.

4° Equipe de coordination STC : l'équipe visée à l'article 20, § 4, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'emploi et de la formation professionnelle.

5° Allochtones : les citoyens séjournant légalement en Belgique ayant une provenance socioculturelle remontant à un autre pays d'origine, qui sont devenus belges ou non et qui soit sont entrés en Belgique en tant que travailleurs étrangers ou dans le cadre d'un regroupement familial, soit ont obtenu le statut de demandeur d'asile ou de réfugié déclaré recevable, soit ont acquis le droit de séjour en Belgique par la régularisation, ou toute personne à considérer comme allochtone dans le cadre d'une méthode d'enregistrement approuvée par le VESOC.

6° Handicapés du travail : les personnes dont les possibilités mentales, psychiques ou sensorielles sont diminuées, ce qui réduit ou menace pour une durée prolongée et dans une mesure importante leurs perspectives d'obtenir et de maintenir un emploi et de progresser dans cet emploi.

7° Travailleurs et demandeurs d'emploi âgés : de 45 à 64 ans.

8° Personnes à qualification restreinte : les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ou ayant suivi une formation des classes moyennes, ou titulaires d'un diplôme étranger non agréé.

9° Groupes à potentiel : catégories de personnes dont le taux d'activité, c.-à-d. 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.

CHAPITRE II. — Généralités

Art. 2. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de l'exécution de la politique d'impulsion flamande de participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité, telle que convenue entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands, des subventions et des moyens de fonctionnement peuvent être octroyés aux demandeurs qui remplissent les conditions prescrites aux chapitres 3, 4 et 5 du présent arrêté.

CHAPITRE III. — Aide à l'élaboration et à l'exécution d'un plan d'action de diversité au sein d'entreprises, d'organismes et de pouvoirs locaux

Art. 3. Le contenu d'un plan de diversité : § 1^{er}. Un plan de diversité est un ensemble de mesures et d'actions appliquant la gestion de la différence, et impliquant l'élimination planifiée de seuils discriminatoires directs et indirects et/ou la mise en place de dispositifs visant à accroître la mobilité horizontale et verticale des membres de groupes à potentiel sur le marché de l'emploi à l'échelle interne et externe de l'entreprise et à diminuer leurs risques de sorties anticipées, en vue de leur participation proportionnelle et à part entière à toutes les sections et fonctions de l'organisation, sans toutefois rabaisser les exigences technico-instrumentales des fonctions.

§ 2. Par démarche planifiée, on entend l'application d'une approche à quatre axes, ce qui implique :

- le dépistage des problèmes à l'aide d'une liste de contrôle (non exhaustive);
- la recherche des causes des problèmes;
- l'élaboration d'une stratégie de solutions;
- l'exécution, l'évaluation et l'ancrage de l'approche adoptée.

§ 3. Par mobilité verticale, on entend l'accès et la transition ou la promotion au sein de l'entreprise, de l'organisme ou du pouvoir local.

§ 4. Par mobilité horizontale, on entend la possibilité d'exercer un emploi au sein de chaque division de l'entreprise, de l'organisme ou du pouvoir local, sur la base des qualifications requises, sans avoir à subir aucune forme de discrimination directe ou indirecte fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

§ 5. 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, sauf si ces comportements, procédures ou structures sont justifiés par un objectif légitime et si les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires.

§ 6. Le plan de diversité comprend une ou plusieurs des mesures et actions suivantes : examiner et optimiser la politique de sélection et de recrutement; examiner et optimiser la politique d'accueil; organiser le coaching et l'accompagnement interne de nouveaux collaborateurs de groupes à potentiel; (faire) organiser des formations, stages ou cours de langue néerlandaise sur le lieu de travail; (faire) organiser des entraînements ou formations en matière de communication interculturelle, de la gestion des différences, de la lutte contre le racisme quotidien au travail; (faire) organiser des formations (préliminaires) axées sur la transition horizontale ou verticale ou la rétention des membres de groupes à potentiel; adapter des formations (techniques) aux besoins spécifiques d'un ou plusieurs groupes à potentiel; relever les compétences de base en matière d'alphabétisation (multimédiale et digitale) des groupes à potentiel; mettre en place de nouveaux canaux de recrutement assortis de mesures de recrutement actives en faveur des membres de groupes à potentiel; prévoir des places de stage et d'expérience professionnelle (additionnelles) sous accompagnement pour des membres de groupes à potentiel; 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; Le clustering de plans de diversité (et/ou de meilleures pratiques), encadré sur mesure par le secteur, est stimulé à cet effet.

§ 7. Chaque plan de diversité indique comment le plan ou une ou plusieurs actions prévues représentent un renforcement d'un ou plusieurs éléments de la gestion du personnel :

- la prise en compte de compétences acquises antérieurement et la gestion des compétences;
- apprentissage tout au long de la vie et la politique de formation;
- services et développement de carrière;
- la qualité du travail, en prêtant attention notamment en une meilleure harmonisation du travail, de la famille et des loisirs.

§ 8. Chaque plan de diversité prête attention à (une combinaison de) trois types d'actions : outre l'indication de chiffres à atteindre (« ouvrir des portes ») et d'actions relatives à (des aspects de) l'appréciation de différences changeantes (« ouvrir les yeux »), le plan de diversité contient également des actions visant à ancrer et verrouiller les résultats du plan de diversité (« ouvrir des pratiques »).

§ 9. Chaque plan de diversité prévoit l'encadrement en matière d'audit DIVA, en vue de la continuation de la gestion de la diversité à l'issue de la période de subventions.

§ 10. Le plan de diversité contient des objectifs concrets (nombres de personnes) concernant l'entrée et/ou la transition et/ou la formation (notamment à titre de prévention de sorties anticipées) de membres de groupes à potentiel.

§ 11. 10 % au maximum des plans de diversité subventionnés prévoient le recours aux instruments innovateurs de l'audit FBA, accompagné de la méthodique V&, aux fins de développer une gestion des ressources humaines et du personnel plus sensible à la dimension de genre.

§ 12. Dans des organisations occupant plus de cinquante travailleurs, le plan de diversité est accompagné par un groupe de travail interne composé au minimum d'un représentant de la direction ou du management, un représentant des dirigeants directs et un représentant des représentants des travailleurs.

Art. 4. Les bénéficiaires : § 1^{er}. Les bénéficiaires sont des entreprises, des organismes, d'autres organisations des secteurs marchand et non marchand. On vise à obtenir un équilibre entre les secteurs marchand et non marchand, en mettant l'accent sur le secteur marchand, sans toutefois hypothéquer les engagements sur le plan de la diversité des accords de secteur conclus.

§ 2. 10 % au maximum des plans de diversité subventionnés prévus sont ouverts aux pouvoirs locaux. Entrent également en ligne de compte, les pouvoirs locaux qui, dans le passé, ont démontré qu'ils ont fait des efforts concernant la participation proportionnelle au marché de l'emploi et la diversité et/ou qui participent au projet de diversité de l'Association flamande des Villes et Communes « Oud is niet out maar goud ».

Art. 5. Les conditions de subventionnement : § 1^{er}. Les demandeurs visés à l'article 4, et aux conditions de l'article 3, sont tenus à :

- s'engager à continuer la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi à l'issue de la période de subvention;
- soumettre un plan de diversité conseillé par le STC de leur région;
- prévoir un cofinancement.

§ 2. Les demandeurs n'ont pas encore obtenu de subventions pour un plan d'action positive en faveur d'allochtones, pour un plan d'action « Participation proportionnelle et diversité », pour un plan de diversité, pour un projet TRIVISI ou pour un « Zilverpasplan ».

§ 3. Les demandeurs adressent une demande au STC compétent ou à l'administration de l'Emploi, qui en cas transmet la demande au STC concerné. Le STC vérifie la demande et transmet son avis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 22 octobre 2004. L'administration vérifie également la demande dans les trente jours de la réception. Les deux avis sont transmis au Ministre. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation. L'administration de l'Emploi met un formulaire de demande type à disposition.

§ 4. La procédure d'agrément pour les demandeurs qui ne relèvent pas d'un seul STC se déroule comme suit : Les demandeurs adressent une demande à l'administration de l'Emploi. L'administration soumet le dossier pour avis au groupe de travail VESOC et transmet ce dernier, avec l'avis de l'administration, au Ministre dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 31 octobre 2004. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 5. Le plan de diversité a une durée de 12 mois au minimum et de 24 mois au maximum. L'organisation qui possède un plan de diversité remet un rapport intérimaire, au plus tard un mois après l'expiration de la moitié de la durée, à l'administration de l'Emploi, avec copie au STC de la région, sur l'exécution globale du plan, l'état d'avancement et les problèmes. Ce rapport intérimaire mentionne également la façon dont le personnel et/ou leurs représentants ont été et sont associés à l'élaboration et la mise en œuvre du plan de diversité. L'administration met un formulaire type à disposition pour le rapport intérimaire. L'administration transmet un rapport de synthèse intérimaire au Ministre.

§ 6. La subvention est allouée effectivement à l'issue du plan de diversité, sur la base d'un rapport final, d'un rapport de justification financière et d'un avis du STC. Le rapport final est transmis à l'administration de l'Emploi au plus tard deux mois après l'expiration de la période de subvention. L'administration met un formulaire type à disposition pour le rapport final.

§ 7. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur a droit à une intervention à concurrence des 2/3 dans les frais exposés dans le cadre du plan de diversité et ce à concurrence de 10.000 EUR au maximum. Sont pris en compte pour le financement, les frais salariaux et les moyens de fonctionnement affectés à l'exécution du plan d'action. Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par le plan de diversité sont subventionnables. Sont par conséquent non admises aux subventions :

- la simple insertion de membres de groupes à potentiel dans le processus de production; la subvention ne peut être affectée comme prime d'insertion;
- l'acquisition de biens d'investissement généraux;
- les formations techniques régulières du personnel.

§ 8. Tous les frais doivent être justifiés. La subvention n'est en aucun cas cumulable avec une autre subvention pour les mêmes frais salariaux et moyens de fonctionnement. Une condition de subventionnement est également la mesure dans laquelle les travailleurs sont informés et associés, par les canaux appropriés, à l'élaboration et la mise en œuvre du plan de diversité.

§ 9. L'objectif a été fixé, pour le niveau flamand en 2004, à 225 nouveaux plans de diversité, visant, par STC, au moins 12 plans de diversité accompagnés dans leur réalisation. Un montant de 2.250.000 EUR est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si ce montant n'est pas épuisé le 31 octobre 2004, il peut être affecté à une des autres actions prévues dans le présent arrêté. Lorsque le montant global des plans de diversité risque de dépasser le montant prévu, l'administration examine l'état d'avancement des autres actions prévues dans le présent arrêté. Lorsqu'il résulte de l'état d'avancement des autres actions que le montant total disponible risque d'être dépassé, l'administration et les partenaires sociaux établissent conjointement un ordre de préséance motivé des 15 dernières demandes introduites pour le subventionnement des plans de diversité.

CHAPITRE IV. — Aide à l'élaboration et à l'exécution d'une meilleure pratique au sein d'entreprises, d'organismes et de pouvoirs locaux

Art. 6. Le continu d'une meilleure pratique : § 1^{er}. En vue du renforcement de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de la gestion de la diversité au sein d'organisations, des « meilleures pratiques » seront développées dans un nombre d'entreprises, organismes et pouvoirs locaux. Pour être retenue comme « meilleure pratique », l'entreprise, l'organisme ou le pouvoir local doit être présenté par un STC, par un secteur ou par l'administration de l'Emploi. Pour pouvoir être présenté, il faut qu'il s'agisse d'une organisation qui a achevé un plan de diversité excellent (ou un projet TRIVISI, ou un plan d'action positive, ou un « Zilverpasplan »), qui développe une approche fortement intégrée sur la base d'une vision à long terme, avec un bon mélange d'actions et une implication réelle des collaborateurs et leurs représentants.

§ 2. L'entreprise, l'organisme ou le pouvoir local qui développe une « meilleure pratique », remplit en outre les conditions suivantes :

1° avoir mis sur pied un plan d'action dans le cadre d'un programme VESOC antérieur pour groupes à potentiel, ou avoir consenti des efforts, par le passé, pour l'égalité des chances des hommes et des femmes ou en faveur de l'insertion, dans l'entreprise, de handicapés du travail, d'allochtones ou de travailleurs âgés.

2° rendre publiques ses expériences et servir d'entreprise pilote dans une région et/ou un secteur, et faire un usage actif de produits TRIVISI ou de parties de ces produits.

3° élaborer un plan de diversité qui répond à toutes les conditions posées aux articles 3, 4 et 5 du présent arrêté, à l'exception de la condition de l'article 5, § 2.

4° le plan d'action comprend en outre une ou plusieurs des actions suivantes :

— assurer le parrainage d'au moins une autre entreprise (qui n'appartient pas à la propre unité d'entreprise juridique ou technique) qui met sur pied une politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi;

— organiser un espace d'expérimentation pour l'essai de nouvelles méthodiques ou paquets d'entraînement qui favorisent l'intégration de membres de groupes à potentiel au sein de l'entreprise;

— coopérer au développement ou la mise au point de nouvelles méthodiques ou actions, notamment en vue de la concrétisation des produits TRIVISI; apporter au moins deux autres entreprises qui mettent sur pied un plan de diversité.

5° la « meilleure pratique » s'adresse de manière intégrée à plusieurs groupes à potentiel.

6° Chaque « meilleure pratique » coopère à l'enregistrement expérimental d'allochtones organisé par l'administration de l'Emploi.

Art. 7. Les bénéficiaires : § 1^{er}. Les bénéficiaires sont des entreprises, des organismes, d'autres organisations des secteurs marchand et non marchand. On vise à obtenir un équilibre entre les secteurs marchand et non marchand, en mettant l'accent sur le secteur marchand, sans toutefois hypothéquer les engagements sur le plan de la diversité des accords de secteur conclus.

§ 2. 10 % au maximum des « meilleures pratiques » subventionnées prévues sont ouvertes aux pouvoirs locaux. Entrent également en ligne de compte, les pouvoirs locaux qui participent au projet de diversité de l'Association flamande des Villes et des Communes « Oud is niet out maar goud ».

Art. 8. Les conditions de subventionnement : § 1^{er}. Les demandeurs visés à l'article 7, et aux conditions de l'article 6, sont tenus à :

— s'engager à continuer la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi à l'issue de la période de subvention;

— soumettre une « meilleure pratique » conseillée par le STC de leur région;

— prévoir un cofinancement.

§ 2. Les demandeurs adressent une demande au STC compétent ou à l'administration de l'Emploi, qui en ce cas transmet la demande au STC concerné. Le STC vérifie la demande et transmet son avis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 22 octobre 2004. L'administration vérifie également la demande dans les trente jours de la réception. Les deux avis sont transmis au Ministre par le biais de l'administration. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 3. La procédure d'agrément pour les demandeurs qui ne relèvent pas d'un seul STC se déroule comme suit : Les demandeurs adressent une demande à l'administration de l'Emploi. L'administration soumet le dossier pour avis au groupe de travail VESOC et transmet ce dernier, avec l'avis de l'administration, au Ministre dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 31 octobre 2003. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 4. Une « meilleure pratique » a une durée de 12 mois au minimum et de 24 mois au maximum. L'organisation qui possède une « meilleure pratique » remet un rapport intérimaire, au plus tard un mois après l'expiration de la moitié de la durée, à l'administration de l'Emploi, avec copie au STC de la région, sur l'exécution globale du plan, l'état d'avancement et les problèmes. Ce rapport intérimaire mentionne également la façon dont le personnel et/ou leurs représentants ont été et sont associés à l'élaboration et la mise en œuvre de la « meilleure pratique ». L'administration met un formulaire type à disposition pour le rapport intérimaire. L'administration transmet un rapport de synthèse intérimaire au Ministre.

§ 5. La subvention est allouée effectivement à l'issue de la « meilleure pratique », sur la base d'un rapport final, d'un rapport de justification financière et d'un avis du STC. Le rapport final est transmis à l'administration de l'Emploi au plus tard deux mois après l'expiration de la période de subvention. L'administration met un formulaire type à disposition pour le rapport final.

§ 6. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur a droit à une intervention à concurrence des 2/3 dans les frais exposés dans le cadre de la « meilleure pratique » et ce à concurrence de 10.000 EUR au maximum. Sont pris en compte pour le financement, les frais salariaux et les moyens de fonctionnement affectés à l'exécution de la « meilleure pratique ». Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par la « meilleure pratique » sont subventionnables. Sont par conséquent non admises aux subventions :

— la simple insertion de membres de groupes à potentiel dans le processus de production; la subvention ne peut être affectée comme prime d'insertion;

— l'acquisition de biens d'investissement généraux;

— les formations techniques régulières du personnel.

§ 7. Tous les frais doivent être justifiés. La subvention n'est en aucun cas cumulable avec une autre subvention pour les mêmes frais salariaux et moyens de fonctionnement. Une condition de subventionnement est également la mesure dans laquelle les travailleurs sont informés et associés, par les canaux appropriés, à l'élaboration et la mise en œuvre de la « meilleure pratique ».

§ 8. L'objectif a été fixé, pour le niveau flamand en 2004, à trente nouvelles meilleures pratiques. Un montant de 250.000 EUR est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si ce montant n'est pas épuisé le 31 octobre 2004, il peut être affecté à une des autres actions prévues dans le présent arrêté. Lorsque le montant global des meilleures pratiques risque de dépasser le montant prévu, l'administration examine l'état d'avancement des autres actions prévues dans le présent arrêté. Lorsqu'il résulte de l'état d'avancement des autres actions que le montant total disponible risque d'être dépassé, l'administration et les partenaires sociaux établissent conjointement un ordre de préséance motivé des 5 dernières demandes introduites pour le subventionnement d'une « meilleure pratique ».

CHAPITRE V. — Aide à la mise sur pied et à l'exécution d'un projet de diversité

Art. 9. Le contenu de projets de diversité : § 1^{er}. Les projets de diversité sont destinés à appuyer les projets structurels en exécution des textes plate-formes communs des 3 décembre 2002 et 2 décembre 2003, et les actions dans les entreprises, organismes, pouvoirs locaux et secteurs. Ils ont un caractère plus expérimental et/ou innovateur, doivent répondre rapidement aux besoins signalés, et l'une de leurs composantes est toujours le développement ou l'affinement de méthodiques ou l'échange d'expériences. Ils se situent dans les domaines d'action et actions prioritaires visés aux §§ 2-5, du présent article.

§ 2. Domaine d'action « Aide à l'exécution du décret relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi ».

Les actions prioritaires sont :

— Le renforcement de la fonction exemplaire des autorités publiques, notamment par la concrétisation au niveau de l'administration flamande et des organismes publics flamands du plan d'action positive du ministère de la Communauté flamande pour allochtones et handicapés du travail, par le développement de matériel adapté de formation, d'entraînement et de sensibilisation, par l'audit et l'optimisation de la procédure de sélection, de recrutement et d'accueil (avec une attention toute particulière pour la distorsion culturelle des tests), par des actions d'entrée auprès des administrations locales en collaboration avec des intermédiaires.

— Assister les partenaires du plate-forme de concertation flamand « Bureaux de placement » lors de l'exécution de leurs engagements et du renforcement de leur politique de participation proportionnelle, notamment par le développement et la mise à disposition d'instruments adéquats (brochures, paquets de formations et d'entraînements).

— Informer le public sur l'égalité de traitement et la participation proportionnelle au marché de l'emploi, notamment à l'aide d'une campagne info.

— Faciliter l'enregistrement expérimentale dans le cadre de la mesure des plans de diversité et des meilleures pratiques, notamment en mettant à disposition les formulaires, modèles et manuels requis.

§ 3. Domaine d'action « Formation et entraînement ».

Les actions prioritaires sont :

— L'achèvement, la publication et la mise à disposition d'un « Scénario Plans de diversité ».

— Continuer la concrétisation des produits du groupe pionnier TRIVISI « Diversité » et combler les lacunes dans l'offre de formation.

— Développer des méthodiques concernant les points communs entre la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité d'une part, et les domaines de la gestion des compétences, de la politique de formation et d'apprentissage tout au long de la vie, des services carrière et du développement de la carrière, et de la qualité du travail d'autre part.

— Mettre au point une offre de formation adaptée qui rencontre les besoins des secteurs et des régions, à l'aide du matériel développé et en cours d'élaboration.

— Elaborer et mettre à disposition un manuel pour l'usage de l'audit DIVA.

§ 4. Domaine d'action « Promotion de l'échange d'expérience et Sensibilisation ».

Les actions prioritaires sont :

— Intersession régionale et échange d'expérience entre entreprises, administrations locales, (représentants des) groupes à potentiel, chercheurs de terrain de la gestion de la diversité et intermédiaires.

— Optimiser, au niveau flamand, la coopération des réseaux de conseils en diversité des projets structurels, des secteurs, des intermédiaires et des promoteurs de projets STC.

§ 5. Domaine d'action « Prêter une attention particulière aux catégories spéciales au sein des groupes à potentiel ».

Les actions prioritaires sont :

— Renforcer la position d'allochtones qualifiés sur le marché de l'emploi.

Art. 10. Conditions de subventionnement : § 1^{er}. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de l'exécution de la politique d'impulsion flamande de participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité, telle que convenue entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands, des subventions peuvent être octroyées à des projets de diversité qui s'inscrivent dans les actions prioritaires telles que visées à l'article 9 du présent arrêté, dans la mesure où ces projets remplissent les conditions prévues aux sections 4.3 à 4.6 du plan d'exécution budgétaire visant l'opérationnalisation du présent arrêté.

§ 2. Le montant maximum de subventions alloué pour l'ensemble des postes concernant l'appui de plans de diversité, de meilleures pratiques et de projets de diversité s'élève à 2 648 000 EUR. Le cas échéant, ce montant est majoré des moyens non affectés, le 31 octobre 2004, à l'exécution des actions mentionnées dans l'introduction du plan d'exécution budgétaire qui n'ont pas été reprises dans les dispositions du plan d'exécution budgétaire.

CHAPITRE VI. — Contrôle et dispositions finales

Art. 11. 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.

Art. 12. Le présent arrêté entre en vigueur le 31 mars 2004.

Art. 13. Le Ministre flamand qui a l'emploi dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 19 mars 2004.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
B. SOMERS

Le Ministre flamand de l'Emploi et du Tourisme,
R. LANDUYT