

§ 5. De erkende Provinciale Ontwikkelingsmaatschappij van de corresponderende provincie of de corresponderende provincie kan personeel in contractueel verband in dienst bij door de provincies gefinancierde socio-economische V.Z.W. 's en dat in bepaalde provincies volledig ingeschakeld is in de werking van de GOM van de betreffende provincie overnemen met behoud ten persoonlijke titel van de waarborgen vermeld in het in § 2 bedoelde protocol.

De overname, bedoeld in het eerste lid, is beperkt tot het personeel in dienst van de V.Z.W. Limburge Economische Raad (LER), de V.Z.W. Economisch Studie bureau Antwerpen en de V.Z.W. Economische Raad Oost-Vlaanderen (EROV) op het ogenblik van inwerkingtreding van dit decreet. De overname van personeel dient mede gepaard te gaan met een daadwerkelijke overdracht van taken.

De Provinciale Ontwikkelingsmaatschappijen en de corresponderende provincie nemen de nodige maatregelen inzake de overgang van de betrokken personeelsleden op vrijwillige basis in taken en/of functies die het best overeenstemmen met de huidige taken en/of functie van de desbetreffende personeelsleden.

Art. 15. De Vlaamse Regering bepaalt de datum waarop dit decreet in werking treedt.

Kondigen dit decreet af, bevelen dat het in het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Brussel, 7 mei 2004.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
B. SOMERS

De Vlaamse minister van Economie, Buitenlands Beleid en E-government,
P. CEYSENS

Nota

(1) *Zitting 2003-2004.*

Stukken. — Ontwerp van decreet : 2213, nr. 1. — Amendement 2213, nr. 2. — Verslag over hoorzitting : 2213, nr. 3. — Verslag 2213, nr. 4 - Tekst aangenomen door de plenaire vergadering : 2213, nr. 5.

Handelingen. — Bespreking en aanneming : Ochtendvergadering van 28 april 2004 en vergadering van 29 april 2004.

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2005 — 1767

[C — 2005/35804]

3 JUNI 2005. — **Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies met betrekking tot het VESOC-actieplan « 2005 Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit »**

De Vlaamse Regering,

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

Gelet op het decreet van 24 december 2004 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2005;

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

Overwegende dat de gemeenschappelijke platformteksten van 3 december 2002 en 2 december 2003 gesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners en de allochtone gemeenschappen, respectievelijk de gebruikersorganisaties en intermediaire organisatie van personen met een arbeidshandicap, een concreet groeipad met betrekking tot evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 vastleggen;

Overwegende dat de krachtlijnennota VESOC-actieplan 2005 evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 1 maart 2005 de prioriteiten van het Vlaamse impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2005 vastlegt;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Financiën en de Begroting, gegeven op 23 mei 2005;

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

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat zonder uitstel de criteria, de voorwaarden en de nadere regels moeten worden vastgelegd voor het verlenen van subsidies met betrekking tot het VESOC-actieplan 2005 Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit. Dat is nodig opdat de aanvragers hun aanvraag tot subsidie tijdig kunnen indienen en opdat de aanvragen tijdig kunnen worden behandeld, goedgekeurd en vastgelegd. Elke vertraging betekent een versterking van de al opgezette serviceverlening en een belemmering in de ontwikkelingen van het diversiteitsbeleid;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming;

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 het tewerkstellingsbeleid, en de Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing;

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

3° ERSV : erkend regionaal samenwerkingsverband als vermeld in hoofdstuk II van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;

4° SERR : de Sociaal-Economische Raad van de Regio, vermeld in artikel 12 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;

5° RESOC : het Regionaal Sociaal-economisch Overlegcomité, vermeld in artikel 18 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaal-economische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;

6° allochtoon : persoon die tot een van de volgende categorieën behoort :

a) personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

- 1) zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen;
- 2) ze hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling verkregen;
- 3) ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven;

b) personen die geen burger van de Europese Economische Ruimte zijn of van wie minstens een van de ouders of twee van de grootouders geen burger van de Europese Unie zijn;

7° 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;

8° ervaren werknemers : werknemers als vermeld in artikel 2, 2°, van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, die ouder zijn dan 45 jaar en jonger dan 65 jaar;

9° kortgeschoolden : personen die aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

- a) ze zijn houder van ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs;
- b) ze zijn houder van een getuigschrift van een middenstandsopleiding;
- c) ze zijn houder van een niet erkend buitenlands diploma;

10° kansengroepen : leden van categorieën van personen waarbij de werkzaamheidsgraad, dat is het procentuele aandeel van personen uit de betrokken categorie op beroepsactieve leeftijd die effectief werken, lager ligt dan het gemiddelde van de totale Vlaamse beroepsbevolking;

11° structurele projecten : projecten ter uitvoering van de platformteksten van 3 december 2002 en 2 december 2003. Het gaat om :

- a) het project Jobkanaal van VOKA;
- b) het project Servicepunt KMO Diversiteit van UNIZO;
- c) het project Diversiteitsconsulenten van ABVV, ACLVB en ACV;
- d) het project Work-Up van het Forum van Etnisch-Culturele Minderheden;
- e) het toeleidingsproject van FMV;
- f) het toeleidingsproject van UTV;
- g) het toeleidingsproject van TUB;
- h) het toeleidingsproject van ACLI;
- i) het project Ondersteuning van gebruikersorganisaties op het vlak van het sociaal-economisch beleid van GRIP;

12° verticale mobiliteit : de toegang tot de onderneming, de instelling of het lokale bestuur en de doorstroming of promotie daarbinnen;

13° horizontale mobiliteit : de mogelijkheid 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;

14° plan : een diversiteitsplan, een clusterdiversiteitsplan, een instapdiversiteitsplan of een groeidiversiteitsplan;

15° de aanvrager : de indiener van een aanvraag tot subsidiëring van een plan.

HOOFDSTUK II. — Gemeenschappelijke bepalingen met betrekking tot het diversiteitsplan, het clusterdiversiteitsplan, het instapdiversiteitsplan en het groeidiversiteitsplan

Art. 2. § 1. Er kunnen subsidies worden toegekend voor de uitvoering van een plan binnen de kredieten die op de begroting zijn goedgekeurd voor de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners, voorzover is voldaan aan de bepalingen van dit besluit.

§ 2. Ondernemingen, instellingen, arbeidsorganisaties uit de profit- en social-profitsector en lokale besturen kunnen een aanvraag tot subsidiëring van een plan indienen.

Bij het toewijzen van de subsidies wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen aanvragers uit de profit- en social-profitsector. De klemtoon ligt daarbij op de profitsector zonder dat de engagementen rond diversiteit, die in de gesloten sectorconvenanten zijn vastgelegd, onder druk komen.

Maximaal 10 % van de te subsidiëren plannen wordt opengesteld voor lokale besturen.

In maximaal 10 % van de te subsidiëren diversiteits- en clusterdiversiteitsplannen en in maximaal 5 % van de instapdiversiteits- en groeidiversiteitsplannen worden centraal vernieuwende instrumenten en methodieken ingezet om een meer genderbewust HRM- en personeelsbeleid te ontwikkelen.

In minimaal 5 % van de te subsidiëren plannen worden specifieke acties voor armen of ex-gedetineerden ontwikkeld.

Art. 3. Elk plan omvat een of meer van de volgende maatregelen en acties :

- 1° het doorlichten en optimaliseren van het selectie- en wervingsbeleid;
- 2° het doorlichten en optimaliseren van het onthaalbeleid;
- 3° het organiseren van coaching en interne begeleiding voor nieuwe medewerkers uit de kasengroepen;

- 4° het organiseren of laten organiseren van taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer;
- 5° het organiseren of laten organiseren van trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie, het managen van verschillen of het tegengaan van alledaags racisme op de werkvloer;
- 6° het organiseren of laten organiseren van aangepaste opleidingen, gericht op de horizontale of verticale doorstroom of retentie van leden van de kansengroepen binnen de organisatie;
- 7° acties rond competentie management;
- 8° acties rond levenslang leren, loopbaandienstverlening en -ontwikkeling;
- 9° het aanpassen van technische opleidingen aan de specifieke behoeften van een of meer kansengroepen;
- 10° het verhogen van de basiscompetenties inzake multimediale en digitale geletterdheid van de kansengroepen;
- 11° het voorzien van redelijke aanpassingen voor de kansengroepen;
- 12° het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen die gericht zijn op de kansengroepen;
- 13° het voorzien in begeleide additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor de kansengroepen;
- 14° het functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio of sector;
- 15° specifieke acties, gericht op bijzonder kwetsbare categorieën binnen de kansengroepen, inzonderheid armen en ex-gedetineerden;
- 16° in samenhang met minstens een van de hierboven genoemde acties, het voorzien in een projectstructuur voor het verbreden van het draagvlak en het volgen en sturen van het beleid inzake diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

Art. 4. In elk plan wordt aandacht besteed aan een combinatie van de volgende drie punten :

- 1° het aangeven van streefcijfers met het oog op het « openen van deuren »;
- 2° het waarderen van veranderende verschillen met het oog op het « openen van ogen »;
- 3° het verankeren van de resultaten van het diversiteitsplan met het oog op het « openen van praktijken ».

Art. 5. Elk plan omvat concrete doelstellingen over het aantal personen van de kansengroepen dat kan instromen, doorstromen of opleiding volgen. De prioritaire doelgroepen binnen elk plan zijn allochtonen, ervaren werknemers en personen met een arbeidshandicap. Onverminderd artikel 2, § 2, vierde lid, wordt in ieder plan daarom specifieke aandacht besteed aan een of meer van die kansengroepen. Daarnaast kunnen ook steeds acties worden ontwikkeld voor andere kansengroepen zoals kortgeschoolden, ex-gedetineerden en personen met lagere functies, en acties voor gelijke kansen van vrouwen en mannen.

Art. 6. In organisaties met meer dan vijftig werknemers wordt elk plan begeleid door een interne werkgroep met minstens een vertegenwoordiger van :

- 1° de directie of het management;
- 2° de directe leidinggevenden;
- 3° de werknemersafgevaardigden.

Art. 7. § 1. Om voor subsidie in aanmerking te komen, moet de aanvrager, vermeld in artikel 2, § 2 :

- 1° het engagement aangaan om ook na de subsidieperiode het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit voort te zetten, door aan te geven welke structurele effecten het plan in kwestie beoogt en hoe dat zal worden gerealiseerd;
- 2° een plan voorleggen waarover de SERR van de regio in kwestie advies heeft gegeven;
- 3° in cofinanciering voorzien;
- 4° nog geen subsidie hebben ontvangen voor een positief actieplan allochtonen, een actieplan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, een diversiteitsplan, een TRIVISI-leerproject of een Zilverpasplan.

§ 2. De aanvrager dient een aanvraag in bij de bevoegde SERR van de regio in kwestie of bij de administratie, die in dat geval de aanvraag aan de bevoegde SERR bezorgt. Hij gebruikt daarvoor een formulier dat hij bij de administratie kan verkrijgen. De SERR beoordeelt de aanvraag en bezorgt zijn advies aan de administratie binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 21 oktober 2005. De administratie beoordeelt eveneens de aanvraag binnen de dertig dagen na ontvangst. Beide adviezen worden door de administratie aan de minister bezorgd. De minister beslist over de toekenning van de subsidie als minstens een van beide adviezen positief is.

§ 3. Aanvragers die onder verschillende SERR's ressorteren of aanvragers van een clusterdiversiteitsplan als vermeld in artikel 10, § 2, waarvan de participanten onder verschillende SERR's ressorteren, dienen de aanvraag in bij de administratie. De administratie legt het dossier ter advies voor aan de VESOC-werkgroep en bezorgt dat advies, samen met het advies van de administratie, binnen dertig dagen na ontvangst en uiterlijk op 31 oktober 2005 aan de minister. De minister beslist over de toekenning van de subsidie als minstens een van beide adviezen positief is.

§ 4. Voor plannen met een looptijd van langer dan twaalf maanden bezorgt de aanvrager uiterlijk een maand na het verstrijken van de helft van de looptijd, een beknopt tussentijds rapport aan de administratie, met een kopie aan de bevoegde SERR, over :

- 1° de globale uitvoering van het plan;
- 2° de stand van zaken;
- 3° de knelpunten;
- 4° de wijze waarop de personeelsleden of hun vertegenwoordigers betrokken zijn bij de ontwikkeling en uitvoering van het plan in kwestie.

De aanvrager gebruikt daarvoor een formulier dat hij bij de administratie kan verkrijgen.

§ 5. De subsidie wordt op basis van een inhoudelijk eindrapport, een financieel verantwoordingsrapport en een advies door de bevoegde SERR toegekend. In het eindrapport wordt aangegeven welke structurele effecten verder worden beoogd en hoe die worden gerealiseerd.

De bovengenoemde stukken worden uiterlijk twee maanden na afloop van de subsidieperiode aan de administratie bezorgd. De aanvrager gebruikt daarvoor een formulier dat hij bij de administratie kan verkrijgen.

§ 6. Loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van het actieplan komen in aanmerking voor financiering. Alleen de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties in het plan komen voor subsidie in aanmerking.

De volgende acties of maatregelen komen niet voor een subsidie in aanmerking :

1° de loutere inschakeling van kansengroepen in het productieproces. De subsidie kan niet als inschakelingspremie worden aangewend;

2° de aanschaf van algemene investeringsgoederen;

3° de reguliere technische opleidingen die ieder personeelslid moet volgen om een bepaalde functie adequaat te kunnen uitoefenen.

§ 7. Alle kosten moeten worden bewezen en de subsidie kan in geen geval gecumuleerd worden met andere toelagen voor dezelfde loonkosten en werkingsmiddelen. Bovendien moet duidelijk worden aangegeven op welke wijze de werknemers via de geëigende kanalen geïnformeerd en betrokken werden bij de opmaak en de uitvoering van het plan in kwestie.

HOOFDSTUK III. — Aanvullende bepalingen voor het diversiteitsplan

Art. 8. § 1. Een diversiteitsplan is het geheel van maatregelen en acties, waaronder die vermeld in artikel 3, met aandacht voor het waarderen en managen van veranderende verschillen. Een diversiteitsplan heeft mede tot doel de evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen in alle afdelingen en functies van de organisatie te realiseren, zonder dat daarbij de relevante technisch-instrumentele functievereisten worden verlaagd. Dat doel wordt nagestreefd door op een planmatige manier als bedoeld in § 2, direct en indirect discriminerende drempels weg te nemen of aangepaste voorzieningen te scheppen, waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van de kansengroepen op de bedrijfsinterne arbeidsmarkt vergroten en hun voortijdige uitstroomkansen verminderen.

§ 2. Het diversiteitsplan met een looptijd van minstens twaalf en hoogstens vierentwintig maanden en dat op zijn vroegst op 1 maart 2005 start, bevat een vierstappenaanpak :

1° het omschrijven van het probleem aan de hand van een niet-limitatieve controlelijst;

2° het bepalen van de oorzaken van het probleem;

3° het vastleggen van een oplossingsstrategie;

4° het uitvoeren, evalueren en verankeren van de gekozen oplossingsstrategie.

§ 3. In het diversiteitsplan wordt aangegeven hoe de acties een versterking betekenen voor een of meer van de volgende onderdelen van het personeelsbeleid :

1° aandacht voor eerder verworven competenties en competentie management;

2° levenslang leren en opleidingsbeleid;

3° loopbaandienstverlening en -ontwikkeling;

4° kwaliteit van de arbeid, met bijvoorbeeld aandacht voor een betere afstemming van arbeid, gezin en vrije tijd;

5° voorkomen van werkloosheid bij ervaren werknemers bij bijvoorbeeld herstructurering.

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

Art. 9. Als een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tegemoetkoming van twee derde van de gedane uitgaven voor het plan in kwestie, met een maximum van 10.000 euro.

Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2005 is bepaald op 200 nieuwe diversiteitsplannen. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 2.000.000 euro uitgetrokken. Als het ernaar uitziet dat het richtbedrag voor diversiteitsplannen zal worden overschreden, bekijkt de administratie de stand van zaken bij de andere plannen en projecten. Als uit de stand van uitvoering van de andere acties blijkt dat het totale beschikbare bedrag vermoedelijk zal worden overschreden, dan stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de vijftien subsidieaanvragen voor een diversiteitsplan die het laatst werden ingediend. De minister beslist welke plannen nog worden goedgekeurd.

HOOFDSTUK IV. — Aanvullende bepalingen voor het clusterdiversiteitsplan

Art. 10. § 1. Een clusterdiversiteitsplan bestaat uit een groepering van verschillende diversiteitsplannen als vermeld in artikel 9, met een sterk gelijklopende inhoud en met een centrale promotor. Het clusterdiversiteitsplan voldoet aan alle voorwaarden, vermeld in artikel 3, 4, 5, 6 en 8.

§ 2. Onverminderd de aanvragers, vermeld in artikel 2, § 2, kunnen een sectorfonds, een ERSV namens een RESOC of een SERR, of de projecthouder van een structureel project een aanvraag indienen.

Naast de aanvragerpromotor kan ook een van de onderstaande instanties aan het clusterdiversiteitsplan participeren en voor subsidie als bedoeld in artikel 11 in aanmerking komen :

1° ondernemingen, instellingen of lokale besturen, afkomstig uit dezelfde sector of regio;

2° minstens vier afzonderlijke bedrijfseenheden van dezelfde onderneming of groep.

§ 3. Ieder clusterdiversiteitsplan wordt begeleid door een werkgroep als vermeld in artikel 6 met minstens een vertegenwoordiger van elke participant aan het cluster.

§ 4. Minstens een vertegenwoordiger van elke organisatie die aan het cluster participeert, neemt deel aan de DIVA-audit, vermeld in artikel 8, § 4.

Art. 11. § 1. Als een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvragerpromotor recht op een tegemoetkoming van twee derde van de gedane uitgaven van iedere participant als bedoeld in artikel 10, § 2, tweede lid, voor de uitvoering van de acties van het clusterdiversiteitsplan, met een maximum van 3000 euro per participant. De aanvragerpromotor is belast met de verdeling van de subsidie over de participanten aan het cluster, op basis van hun reëel gemaakte kosten.

Onverminderd artikel 7, § 5, wordt in het eindrapport uiteengezet hoe de opgedane kennis en ervaringen verder in de sector of de regio in kwestie worden bekendgemaakt en verspreid.

§ 2. Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2005 is bepaald op 60 participanten aan een cluster. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 180.000 euro uitgetrokken. Als het ernaar uitziet dat het richtbedrag voor clusterdiversiteitsplannen zal worden overschreden, bekijkt de administratie de stand van zaken bij de andere plannen en projecten. Als uit de stand van uitvoering van de andere acties blijkt dat het totale beschikbare bedrag vermoedelijk zal worden overschreden, dan stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de drie subsidieaanvragen voor een clusterdiversiteitsplan die het laatst werden ingediend. De minister beslist welke plannen nog worden goedgekeurd.

HOOFDSTUK V. — *Aanvullende bepalingen voor het instapdiversiteitsplan*

Art. 12. Een instapdiversiteitsplan bestaat uit een of meer maatregelen en acties als vermeld in artikel 3, waarmee een organisatie een opstap wil maken naar een personeels- of Human Resources-beleid dat verschillen wil waarderen en kansen wil bieden aan personen uit de kansengroepen, gekoppeld aan een welomschreven engagement naar een vervolg op de instapacties.

Een instapdiversiteitsplan heeft een looptijd van minstens zes en hoogstens twaalf maanden, en start op zijn vroegst op 1 mei 2005.

Art. 13. Als een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tegemoetkoming in de helft van de gedane uitgaven met betrekking tot het instapdiversiteitsplan, met een maximum van 2500 euro.

Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2005 is bepaald op 98 instapdiversiteitsplannen. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 245.000 euro uitgetrokken. Als het ernaar uitziet dat het richtbedrag voor instapdiversiteitsplannen zal worden overschreden, bekijkt de administratie de stand van zaken bij de andere plannen en projecten. Als uit de stand van uitvoering van de andere acties blijkt dat het totale beschikbare bedrag vermoedelijk zal worden overschreden, dan stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de tien subsidieaanvragen voor een instapdiversiteitsplan die het laatst werden ingediend. De minister beslist welke plannen nog worden goedgekeurd.

HOOFDSTUK VI. — *Aanvullende bepalingen voor het groei-diversiteitsplan*

Art. 14. Een groei-diversiteitsplan bestaat uit een of meer acties als vermeld in artikel 3, waarmee een organisatie, na de succesvolle afronding van een diversiteitsplan, een clusterdiversiteitsplan of een diversiteitsproject of na de succesvolle deelname aan een regionale diversiteitsactie van een RESOC of SERR, haar diversiteitsbeleid verder wil verdiepen, verbreden of verankeren, en daarbij een welomschreven engagement aangaat voor overdraagbaarheid of interne mainstreaming.

Een groei-diversiteitsplan heeft een looptijd van ten minste zes maanden en ten hoogste twaalf maanden en start op zijn vroegst op 1 mei 2005.

De organisatie met een groei-diversiteitsplan maakt haar ervaringen bekend en fungeert als voorbeeldonderneming binnen een regio of sector.

Onverminderd artikel 5 richt een groei-diversiteitsplan zich op een geïntegreerde wijze tot verschillende kansengroepen.

Art. 15. Als een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tegemoetkoming in de helft van de gedane uitgaven met betrekking tot het groei-diversiteitsplan, met een maximum van 2500 euro.

Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2005 is bepaald op 50 groei-diversiteitsplannen. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 125.000 euro uitgetrokken. Als het ernaar uitziet dat het richtbedrag voor groei-diversiteitsplannen zal worden overschreden, bekijkt de administratie de stand van zaken bij de andere plannen en projecten. Als uit de stand van uitvoering van de andere acties blijkt dat het totale beschikbare bedrag vermoedelijk zal worden overschreden, dan stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de vijf subsidieaanvragen voor een groei-diversiteitsplan die het laatst werden ingediend. De minister beslist welke plannen nog worden goedgekeurd.

In afwijking van artikel 7, § 1, 4°, kan de aanvrager van een groei-diversiteitsplan wel een subsidie hebben ontvangen voor een positief actieplan allochtonen, een actieplan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, een diversiteitsplan, een TRIVISI-leerproject of een Zilverpasplan.

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

Art. 16. § 1. Diversiteitsprojecten dienen ter ondersteuning van de structurele projecten en van de plannen en acties in de ondernemingen, instellingen, lokale besturen en sectoren. Ze hebben een meer experimenteel of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op gesignaleerde behoeften en een van hun componenten is steeds methodiekontwikkeling of -verfijning of ervaringsuitwisseling. Diversiteitsprojecten worden ontwikkeld met het oog op disseminatie en overdracht van de resultaten.

§ 2. Elk diversiteitsproject wordt uitgevoerd binnen een samenwerkingsverband tussen of met ondernemingen en instellingen, sociale partners, intermediaire organisaties, lokale besturen of vertegenwoordigers van de georganiseerde kansengroepen.

Diversiteitsprojecten rond regionale ervaringsuitwisseling als vermeld in § 4, 4°, kunnen alleen worden goedgekeurd als duidelijk is aangegeven hoe met de regionale partners van de structurele projecten zal worden samengewerkt.

§ 3. Diversiteitsprojecten hebben een looptijd van ten minste zes en ten hoogste vierentwintig maanden. Ze starten op zijn vroegst op 1 maart 2005 en uiterlijk op 1 december 2005.

§ 4. De prioritaire actieterreinen waarop in 2005 diversiteitsprojecten kunnen worden ontwikkeld, zijn :

1° het faciliteren van de uitvoering van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, onder andere door adequate indicatoren en monitoring te ontwikkelen, een aanpak voor klachtenbehandeling te ontwikkelen of de voorbeeldfunctie van de overheden te versterken;

2° het ontwikkelen van een diversiteitstoets die binnen zo veel mogelijk terreinen en maatregelen van het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid kan worden ingezet;

3° de verdere methodiekontwikkeling rond de raakpunten tussen enerzijds het beleid inzake evenredige arbeidsdeelname en diversiteit en anderzijds de domeinen van het competentie management, het beleid inzake opleiding en levenslang leren, de loopbaandienstverlening en -ontwikkeling, en de kwaliteit van de arbeid;

4° het bevorderen van ervaringsuitwisseling en sensibilisatie, onder andere via regionale ervaringsuitwisselingsmomenten tussen en met ondernemingen, lokale besturen, kansengroepen, veldwerkers op het terrein van het diversiteitsmanagement en intermediaire organisaties, en door de optimalisering op Vlaams niveau van de samenwerking van de consulentennetwerken van de structurele projecten, de sectoren, de intermediaire organisaties en de ERSV-projectontwikkelaars;

5° het verhogen van de aandacht voor bijzondere categorieën binnen de kansengroepen, zoals acties rond leeftijdsbewuste kerncompetenties;

6° het instellen van een jaarlijks diversiteitsaward voor één of meer organisaties die op een bijzondere wijze hebben bijgedragen aan de evenredige participatie van kansengroepen.

§ 5. Een goedgekeurd diversiteitsproject bevat steeds een disseminatiestrategie. Het project beschrijft hoe de producten of ervaringen in ruime kring worden bekendgemaakt en welke inspanningen zullen worden ondernomen om ze elders toepasbaar te maken.

Mogelijkheden zijn onder andere :

1° regionale of sectorale studiedagen of colloquia;

2° publicaties via pers, brochures, handleidingen of rapporten;

3° vormings- of trainingsmateriaal.

Art. 17. § 1. Er kunnen subsidies worden toegekend aan de diversiteitsprojecten, vermeld in artikel 16, binnen de kredieten die op de begroting zijn goedgekeurd voor de uitvoering van het Vlaamse impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners.

De aanvraag wordt ingediend bij de administratie. De promotoraanvrager gebruikt daarvoor een formulier dat hij bij de administratie kan verkrijgen. De administratie beoordeelt de aanvraag op ontvankelijkheid, afstemming, overdraagbaarheid, inhoudelijke relevantie, effectiviteit en efficiëntie, en stelt er een advies over op. De minister beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 2. De maximumsubsidie bedraagt 5 000 euro voor projecten rond ervaringsuitwisseling en sensibilisatie als vermeld in artikel 16, § 4, 4°. De maximale subsidie voor andere diversiteitsprojecten wordt bepaald op basis van de beschikbare middelen en de geconstateerde behoeften, met een maximumsubsidie per project van 25.000 euro. Als van dat bedrag meer dan de helft naar boven wordt afgeweken, wordt de Inspectie van Financiën daarvan op de hoogte gesteld.

§ 3. Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2005 is bepaald op 20 diversiteitsprojecten. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 185.945 euro uitgetrokken. Dat bedrag wordt in voorkomend geval verhoogd met de middelen voor de uitvoering van de andere acties die gepland zijn in de krachtlijnennota Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2005 van 1 maart 2005, en die op 31 oktober 2005 nog niet zijn besteed.

HOOFDSTUK VIII. — Slotbepalingen

Art. 18. In afwachting van de erkenning van een regionaal samenwerkingsverband in de regio in kwestie en de oprichting van een bijbehorende SERR en RESOC, kan tot uiterlijk 1 juli 2005 in plaats van de SERR, RESOC of ERSV, vermeld in artikel 7, § 1, § 2, § 3, § 4 en § 5, artikel 10, § 2, artikel 14 en 16, § 4, 4°, het subregionale tewerkstellingscomité optreden.

Art. 19. De personeelsleden van de afdeling Inspectie Werkgelegenheid van de administratie zijn gerechtigd om ter plaatse controle uit te oefenen op de aanwending van de toegekende subsidies en op de naleving van de bepalingen van dit besluit.

Art. 20. Dit besluit treedt in werking op 3 juni 2005.

Art. 21. De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, en de Vlaamse minister, bevoegd voor de beroepsomscholing en -bijscholing, zijn, ieder wat hem of haar betreft, belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 3 juni 2005.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,
F. VANDENBROUCKE

TRADUCTION

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2005 — 1767

[C — 2005/35804]

3 JUIN 2005. — 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 « 2005 Participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité »

Le Gouvernement flamand,

Vu le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi, notamment l'article 8;
Vu le décret du 24 décembre 2004 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2005;

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

Considérant que les textes plates-formes communs conclus les 3 décembre 2002 et 2 décembre 2003 entre le Gouvernement flamand, les partenaires sociaux flamands et les communautés allochtones, respectivement les organisations d'usagers et l'organisation intermédiaire de personnes handicapées, fixent une feuille de route concrète concernant la participation proportionnelle au marché de l'emploi et la diversité 2010;

Considérant que la note contenant les lignes de force du plan d'action VESOC 2005 participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité du 1^{er} mars 2005 fixe les priorités de la politique d'impulsion flamande en matière de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité 2005;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé des Finances et du Budget, donné le 23 mai 2005;

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

Vu l'urgence;

Considérant qu'il y a lieu de fixer sans tarder les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action du VESOC 2005 Participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité. Cela s'impose pour que les demandeurs puissent soumettre à temps leur demande de subvention et que les demandes puissent être traitées, approuvées et engagées à temps. Tout retard signifie une perturbation des services déjà mis en place et une entrave aux développements de la politique de diversité;

Sur la proposition du Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE 1^{er}. — *Définitions*

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

1° le Ministre : le Ministre flamand chargé de la politique de l'emploi, et le Ministre flamand chargé de la politique de la reconversion et du recyclage professionnels;

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° ERSV : partenariat régional agréé tel que visé au chapitre II du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

4° SERR : le Conseil socio-économique de la Région, cité à l'article 12 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

5° RESOC : le Comité de Concertation socio-économique régional, cité à l'article 18 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des partenariats régionaux agréés, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

6° allochtone : personne appartenant à l'une des catégories suivantes :

a) les personnes ayant une provenance socioculturelle d'un autre pays et séjournant légalement en Belgique, qui sont devenus belges ou non et qui remplissent en outre l'une des conditions suivantes :

1) ces personnes ou leurs parents sont venus à notre pays en tant que travailleurs étrangers ou dans le cadre d'un regroupement familial;

2) ont obtenu le statut de demandeur d'asile déclaré recevable ou de réfugié;

3) elles ont acquis le droit de séjour en Belgique par la régularisation;

b) des personnes qui ne sont pas citoyens de l'Espace économique européen ou dont au moins un des parents ou deux des grand-parents ne sont pas citoyens de l'Union européenne;

7° personnes handicapées 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.

8° travailleurs expérimentés : travailleurs tels que visés à l'article 2, 2° du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi, âgés de 45 à 65 ans;

9° peu scolarisés : les personnes qui remplissent les conditions suivantes :

a) être titulaire au plus d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;

b) être titulaire d'un certificat d'une formation des classes moyennes;

b) être titulaire d'un diplôme étranger non agréé;

10° groupes à potentiel : membres de 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 et qui travaillent effectivement, est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active flamande.

11° projets structurels : projet en exécution des textes plate-formes des 3 décembre 2002 et 2 décembre 2003. Il s'agit :

- a) du projet Jobkanaal' de VOKA;
- B° du projet Servicepunt KMO Diversiteit' de UNIZO;
- c) du projet Conseils en diversité' de l'ABVV, l'ACLVB et l'ACV;
- d) du projet Work-Up' du Forum des Minorités ethnoculturelles;
- e) le projet d'orientation de FMV;
- e) le projet d'orientation de l'UTV;
- e) le projet d'orientation de TUB;
- e) le projet d'orientation d'ACLI;
- i) le projet Appui d'organisations de consommateurs sur le plan de la politique socio-économique' de GRIP;

12° mobilité verticale; l'accès et la transition ou la promotion au sein de l'entreprise, de l'organisme ou du pouvoir local;

13° mobilité horizontale : la possibilité d'être occupé au sein de chaque division de l'entreprise, de l'organisme ou du pouvoir local sur la base des qualifications requises, sans être confronté à quelque forme de discrimination directe ou indirecte que ce soit;

14° plan : un plan de diversité, un plan de diversité 'cluster', un plan de diversité entrée', ou un plan de diversité 'croissance';

15° le demandeur : la personne sollicitant le subventionnement d'un plan.

CHAPITRE II. — Dispositions communes relatives au plan de diversité, au plan de diversité 'cluster', au plan de diversité entrée', et au plan de diversité 'croissance'

Art. 2. § 1^{er}. Des subventions peuvent être octroyées pour l'exécution d'un plan, dans les limites des crédits budgétaires approuvés pour la mise en oeuvre de la politique d'impulsion flamande en matière de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité, telle que convenue entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux, étant entendu que les dispositions du présent arrêté soient remplies.

§ 2. Des entreprises, organismes, organisations du travail des secteurs marchand et non marchand et des administrations locales peuvent solliciter le subventionnement d'un plan.

Lors de l'octroi de subventions, on cherche à obtenir une répartition équilibrée entre les demandeurs des secteurs marchand et non marchand. L'accent est mis sur le secteur marchand, sans compromettre les engagements sur le plan de la diversité conclus dans les accords de secteur.

10 % au maximum des plans à subventionner sont ouverts aux pouvoirs locaux.

10 % au maximum des plans de diversité et de diversité cluster' et 5 % des plans de diversité entrée' et croissance' à subventionner prévoient le recours à des instruments et méthodiques novateurs, aux fins de développer une gestion des ressources humaines plus sensible à la dimension de genre.

Au moins 5 % des plans à subventionner prévoient des actions spécifiques pour les pauvres et les ex-détenus.

Art. 3. Chaque plan comprend une ou plusieurs des mesures et actions suivantes :

- 1° examiner et optimiser la politique de sélection et de recrutement;
- 2° examiner et optimiser la politique d'accueil;
- 3° organiser le coaching et l'accompagnement interne de nouveaux collaborateurs de groupes à potentiel;
- 4° (faire) organiser des formations, stages ou cours de langue néerlandaise sur le lieu de travail;
- 5° (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;
- 6° (faire) organiser des formations (préliminaires) axées sur la transition horizontale ou verticale ou la rétention des membres de groupes à potentiel au sein de l'entreprise;
- 7° des actions sur le plan de la gestion des compétences;
- 8° des actions sur le plan de l'apprentissage tout au long de la vie, des services carrière et du développement de la carrière;
- 9° adapter des formations techniques aux besoins spécifiques d'un ou plusieurs groupes à potentiel;
- 10° relever les compétences de base en matière d'alphabétisation (multimédiale et numérique) des groupes à potentiel;
- 11° prévoir des adaptations raisonnables pour les groupes à potentiel;
- 12° mettre en place de nouveaux canaux de recrutement assortis de mesures de recrutement actives en faveur des membres de groupes à potentiel;
- 13° prévoir des places de stage et d'expérience professionnelle additionnelles sous accompagnement pour les groupes à potentiel;
- 14° servir d'entreprise pilote dans une région ou un secteur;
- 15° des actions spécifiques, axées sur des catégories particulièrement vulnérables des groupes à potentiel, notamment les pauvres et les ex-détenus;
- 16° 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.

Art. 4. Chaque plan prête attention à une combinaison des trois points suivants :

- 1° l'indication d'objectifs, en vue « d'ouvrir des portes »;
- 2° l'appréciation de différences changeantes, en vue « d'ouvrir des yeux »;

3° l'ancrage des résultats du plan de diversité, en vue « d'ouvrir des pratiques ».

Art. 5. Chaque plan contient des objectifs concrets sur le nombre de personnes des groupes à potentiel concernant l'entrée, la transition et la formation. Les groupes cibles de chaque plan sont des allochtones, des travailleurs expérimentés et des personnes handicapées du travail. Dès lors, sans préjudice de l'article 2, § 2, quatrième alinéa, chaque plan porte une attention spécifique à l'un ou plusieurs de ces groupes cibles. En outre, des actions peuvent toujours être mises sur pied pour d'autres groupes à potentiel tels que les peu scolarisés, les ex-détenus et les personnes aux fonctions inférieures, ainsi que des actions pour l'égalité des chances des hommes et des femmes.

Art. 6. Dans les organisations à plus de cinquante travailleurs, chaque plan est accompagné par un groupe de travail interne composé d'au moins un représentant :

- 1° de la direction ou du management;
- 2° des dirigeants directs;
- 3° des délégués des travailleurs.

Art. 7. § 1. Pour être admissible aux subventions, le demandeur visé à l'article 2, § 2 est tenu :

1° 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, en indiquant les effets structurels que le plan en question envisage et comment ils seront réalisés;

- 2° soumettre un plan conseillé par le SERR de la région en question;
- 3° prévoir un cofinancement;

4° n'avoir 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 ».

§ 2. Le demandeur adresse une demande au SERR de la région en question ou à l'administration, qui en ce cas transmet la demande au SERR compétent. Il utilise à cet effet un formulaire disponible auprès de l'administration. Le SERR 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 21 octobre 2005. L'administration vérifie également la demande dans les trente jours de la réception. Les deux avis sont transmis au Ministre par l'administration. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention si au moins un des deux avis est positif.

§ 3. Les demandeurs qui relèvent de SERR différents ou les demandeurs d'un plan de diversité cluster' tel que visé à l'article 10, § 2, dont les participants relèvent de SERR différents, adressent leur demande à l'administration. 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 2005. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention si au moins un des deux avis est positif.

§ 4. Lorsqu'il s'agit de plans d'une durée supérieure à douze mois, le demandeur transmet un rapport intérimaire succinct à l'administration, avec copie au SERR compétent, ce au plus tard un mois de l'expiration de la moitié de la durée, sur :

- 1° l'exécution globale du plan;
- 2° l'état d'avancement;
- 3° les difficultés;

4° la manière dont les membres du personnel ou leurs représentants sont associés au développement et à l'exécution du plan en question.

Le demandeur utilise à cet effet un formulaire disponible auprès de l'administration.

§ 5. La subvention est allouée sur la base d'un rapport final, d'un rapport de justification financière et d'un avis du SERR compétent. Le rapport final indique les effets structurels envisagés et comment ils seront réalisés.

Les documents susmentionnés sont transmis à l'administration au plus tard deux mois après l'expiration de la période de subvention. Le demandeur utilise à cet effet un formulaire disponible auprès de l'administration.

§ 6. Les frais salariaux et les moyens de fonctionnement affectés à l'exécution du plan d'action sont pris en compte pour le financement. Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par le plan de diversité sont admissibles aux subventions.

Les activités suivantes ne sont pas admissibles aux subventions :

- 1° la simple insertion de membres de groupes à potentiel dans le processus de production. La subvention ne peut être affectée comme prime d'insertion;
- 2° l'acquisition de biens d'investissement généraux;
- 3° les formations techniques régulières que tout membres du personnel est tenu de suivre en vue de l'exercice adéquat d'une certaine fonction.

§ 7. Tous les frais doivent être justifiés. La subvention n'est en aucun cas cumulable avec d'autres subventions pour les mêmes frais salariaux et moyens de fonctionnement. Il faut en outre indiquer de quelle manière les travailleurs sont informés et associés, par les canaux appropriés, à l'élaboration et la mise en œuvre du plan de diversité.

CHAPITRE III. — Dispositions complémentaires pour le plan de diversité

Art. 8. § 1^{er}. Un plan de diversité est un ensemble de mesures et d'actions, dont celles visées à l'article 3, en prêtant attention à l'appréciation et la gestion de différences changeantes. Un plan de diversité a pour objectif notamment de réaliser la participation proportionnelle et à part entière de groupes à potentiel dans toutes les divisions et fonctions de l'organisation, sans toutefois rabaisser les exigences technico-instrumentales des fonctions. Cet objectif est poursuivi par l'élimination planifiée de seuils discriminatoires directs et indirects ou la mise en place de dispositifs visant à accroître la mobilité horizontale et verticale des 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.

§ 2. Le plan de diversité d'une durée d'au moins douze mois et au plus vingt-quatre mois, débutant au plus tôt le 1^{er} mars 2005, contient une approche à quatre axes :

- 1° la définition du problème à l'aide d'une liste de contrôle non limitative;
- 2° la recherche des causes du problème;

- 3° l'élaboration d'une stratégie de solutions;
- 4° l'exécution, l'évaluation et l'ancrage de l'approche adoptée.

§ 3. Le plan de diversité indique comment les actions représentent un renforcement d'un ou plusieurs éléments de la gestion du personnel :

- 1° la prise en compte de compétences acquises antérieurement et la gestion des compétences;
- 2° apprentissage tout au long de la vie et politique de formation;
- 3° services carrière et développement de carrière;
- 4° la qualité du travail, en prêtant attention notamment en une meilleure harmonisation du travail, de la famille et des loisirs;
- 5° la prévention du chômage de travailleurs expérimentés en cas de restructuration.

§ 4. 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.

Art. 9. 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 en question, ce à concurrence de 10.000 euros au maximum.

L'objectif a été fixé au niveau flamand en 2005, à 200 nouveaux plans de diversité. Un montant de 2.000.000 euros est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si le montant prévu pour les plans de diversité risque d'être dépassé, l'administration examine la situation des autres plans et projets. Lorsqu'il apparaît de l'état d'avancement des autres actions que le montant total disponible risque d'être dépassé, l'administration établit ordre de préséance motivé des 15 dernières demandes introduites pour le subventionnement d'un plan de diversité. Le Ministre décide quels plans seront encore approuvés.

CHAPITRE IV. — *Dispositions complémentaires pour le plan de diversité 'cluster'*

Art. 10. § 1^{er}. Un plan de diversité 'cluster' consiste en un groupement de différents plans de diversité ayant un contenu analogue et un promoteur central. Le plan de diversité 'cluster' répond aux conditions visées aux articles 3, 4, 5, 6 et 8.

§ 2. Sans préjudice des demandeurs visés à l'article 2, § 2, un fonds sectoriel, un ERSV au nom d'un RESOC ou un SERR, ou l'auteur d'un projet structurel peuvent introduire une demande.

Outre le demandeur-promoteur, les instances suivantes peuvent participer au plan de diversité 'cluster' et être admissibles à une subvention telle que visée à l'article 11 :

- 1° des entreprises, organismes ou administrations locales provenant du même secteur ou de la même région;
- 2° au moins quatre unités distinctes d'une entreprise ou d'un groupe.

§ 3. Chaque plan de diversité 'cluster' est accompagné par un groupe de travail tel que visé à l'article 6, composé d'au moins un représentant de chaque participant au cluster.

§ 4. Au moins un représentant de chaque organisation participant au cluster participe à l'audit DIVA visé à l'article 8, § 4.

Art. 11. § 1^{er}. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur-promoteur a droit à une intervention à concurrence des 2/3 dans les frais exposés par chaque participant tel que visé à l'article 10, § 2, deuxième alinéa, pour l'exécution des actions du plan de diversité 'cluster', ce à concurrence de 3.000 euros au maximum par participant. Le demandeur-promoteur est chargé de la répartition de la subvention entre les participants au cluster, sur la base des frais exposés.

Sans préjudice de l'article 7, § 5, le rapport final explique comment les connaissances l'expérience acquises seront divulguées et diffusées.

§ 2. L'objectif a été fixé au niveau flamand en 2005, à 60 participants à un cluster. Un montant de 180.000 euros est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si le montant prévu pour les plans de diversité 'cluster' risque d'être dépassé, l'administration examine la situation des autres plans et projets. Lorsqu'il apparaît de l'état d'avancement des autres actions que le montant total disponible risque d'être dépassé, l'administration établit ordre de préséance motivé des trois dernières demandes introduites pour le subventionnement d'un plan de diversité 'cluster'. Le Ministre décide quels plans seront encore approuvés.

CHAPITRE V. — *Dispositions complémentaires pour le plan de diversité 'entrée'*

Art. 12. Un plan de diversité 'entrée' consiste en une ou plusieurs mesures et actions mentionnées à l'article 3, qu'une organisation entend mettre en oeuvre pour instaurer une gestion des Ressources humaines qui apprécie les différences et veut offrir des chances à des personnes des groupes à potentiel, en prenant un engagement bien défini pour une suite aux actions d'entrée.

Un plan de diversité 'entrée' a une durée d'au moins six mois et au plus douze mois, et débute au plus tôt le 1^{er} mai 2005.

Art. 13. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur a droit à une intervention à concurrence de la moitié des frais exposés dans le cadre du plan de diversité 'entrée' et ce à concurrence de 2.500 euros au maximum.

L'objectif a été fixé au niveau flamand en 2005, à 98 plans de diversité 'entrée'. Un montant de 245.000 euros est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si le montant prévu pour les plans de diversité 'entrée' risque d'être dépassé, l'administration examine la situation des autres plans et projets. Lorsqu'il apparaît de l'état d'avancement des autres actions que le montant total disponible risque d'être dépassé, l'administration établit un ordre de préséance motivé des dix dernières demandes introduites pour le subventionnement d'un plan de diversité 'entrée'. Le Ministre décide quels plans seront encore approuvés.

CHAPITRE VI. — *Dispositions complémentaires pour le plan de diversité 'croissance'*

Art. 14. Un plan de diversité 'croissance' se compose d'une ou plusieurs actions telles que visées à l'article 3, par lesquelles une organisation, après la conclusion réussie d'un plan de diversité, d'un plan de diversité 'cluster' ou d'un projet de diversité, ou après la participation réussie à une action de diversité régionale d'un RESOC ou d'un SERR, entend approfondir, élargir ou ancrer sa politique de diversité et prend un engagement bien défini pour la transmissibilité ou le mainstreaming interne.

Un plan de diversité 'croissance' a une durée d'au moins six mois et au plus douze mois, et débute au plus tôt le 1^{er} mai 2005.

L'organisation qui met en oeuvre un plan de diversité 'croissance' publie son expérience et sert d'entreprise-pilote dans une région ou un secteur.

Sans préjudice de l'article 5, un plan de diversité 'croissance' s'adresse de manière intégrée à plusieurs groupes à potentiel.

Art. 15. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur a droit à une intervention à concurrence de la moitié des frais exposés dans le cadre du plan de diversité 'croissance' et ce à concurrence de 2.500 euros au maximum.

L'objectif a été fixé au niveau flamand en 2005, à 50 plans de diversité 'croissance'. Un montant de 125.000 euros est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si le montant prévu pour les plans de diversité 'croissance' risque d'être dépassé, l'administration examine la situation des autres plans et projets. Lorsqu'il apparaît de l'état d'avancement des autres actions que le montant total disponible risque d'être dépassé, l'administration établit ordre de préséance motivé des cinq dernières demandes introduites pour le subventionnement d'un plan de diversité 'croissance'. Le Ministre décide quels plans seront encore approuvés.

Par dérogation à l'article 7, § 1^{er}, 4^o, le demandeur d'un plan diversité 'croissance' peut avoir obtenu une subvention pour un plan d'action positive en faveur d'allochtones, pour un plan d'action « Participation proportionnelle et diversité », un plan de diversité, un projet TRIVISI ou un « Zilverpasplan ».

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

Art. 16. § 1^{er}. Les projets de diversité sont destinés à appuyer les projets structurels et les plans et actions dans les entreprises, organismes, pouvoirs locaux et secteurs. Ils ont un caractère plus expérimental 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. Les projets de diversité sont développés en vue de leur dissémination et du transfert des résultats.

§ 2. Tout projet de diversité est réalisé au sein d'une structure de coopération entre ou avec des entreprises et organismes, partenaires sociaux, organisations intermédiaires, administrations locales ou représentants des groupes à potentiel organisés.

Des projets de diversité sur le plan de l'échange d'expériences tel que visé au § 4, 4^o ne peuvent être approuvés que dans la mesure où le mode de coopération avec les partenaires régionaux des projets structurels est clairement expliqué.

§ 3. Les projets de diversification ont une durée d'au moins six et au plus vingt-quatre mois. Ils débutent au plus tôt le 1^{er} mars 2005 et au plus tard le 1^{er} décembre 2005.

§ 4. Les domaines d'action prioritaires des projets de diversité seront en 2005 :

1^o faciliter l'exécution du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi, notamment en développant des indicateurs et un monitoring adéquats, un traitement des plaintes, ou en renforçant la fonction exemplaire des autorités;

2^o développer un test de diversité qui pourra être appliqué à un maximum de domaines et de mesures de la politique flamande de l'emploi;

3^o 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;

4^o promouvoir l'échange d'expériences et la sensibilisation, notamment par l'organisation de moments d'échange d'expériences entre et avec des entreprises, administrations locales, groupes à potentiel, chercheurs de terrain sur le thème de la gestion de la diversité, organisations intermédiaires, et optimiser, au niveau flamand, la coopération des réseaux de consultants des projets structurels, des secteurs, des organisations intermédiaires et des promoteurs de projet ERSV;

5^o prêter une attention particulière aux catégories spéciales au sein des groupes à potentiel, notamment au moyen d'actions sur le thème des compétences essentielles liées à l'âge;

6^o l'instauration d'un prix annuel de la diversité pour une ou plusieurs organisations qui ont contribué de façon exemplaire à la participation proportionnelle des groupes à potentiel.

§ 5. Un projet de diversité approuvé comprend toujours une stratégie de dissémination. Le projet décrit comment les produits ou expériences sont diffusés largement et quels efforts seront consacrés afin de les rendre applicables ailleurs.

Des possibilités :

1^o journées d'étude régionales ou sectorielles ou colloques;

2^o publications dans la presse, des brochures, manuels ou rapports;

3^o matériel de formation ou d'entraînement.

Art. 17. § 1^{er}. Des subventions peuvent être octroyées aux projets de diversité visés à l'article 16, dans les limites des crédits budgétaires approuvés pour la mise en oeuvre de la politique d'impulsion flamande en matière de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité, telle que convenue entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands.

La demande est introduite auprès de l'administration. Le promoteur-demandeur utilise à cet effet un formulaire disponible auprès de l'administration. L'administration évalue la demande quant à la recevabilité, l'harmonisation, la transmissibilité, la pertinence, l'effectivité et l'efficacité, et émet son avis. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention.

§ 2. La subvention maximum est de 5.000 euros pour des projets sur le plan de l'échange d'expérience et de la sensibilisation visées à l'article 16, § 4, 4^o. La subvention maximale pour d'autres projets de diversité est déterminée sur la base des moyens disponibles et des besoins constatés, la subvention maximum par projet étant de 25.000 euros. Lorsque ce montant est dépassé de plus de la moitié, l'Inspection des Finances en est informé.

§ 3. L'objectif a été fixé au niveau flamand en 2005, à 20 projets de diversité. Un montant de 185.945 euros est prévu pour la réalisation de cet objectif. Le cas échéant, ce montant est majoré des moyens pour la réalisation des autres actions prévues dans la note contenant les lignes de force « Participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité 2005 » du 1^{er} mars 2005 et non encore affectés le 31 octobre 2005.

CHAPITRE VIII. — Dispositions finales

Art. 18. En attendant l'agrément d'une structure de coopération régionale dans la région en question, et la création d'un SERR et d'un RESOC, le comité subrégional de l'emploi peut se subroger au SERR, RESOC, ou ERSV visés aux articles 7, § 1^{er}, § 2, § 3, § 4 et § 5, 10, § 2, 14 et 16, § 4, 4^o, jusqu'au 1^{er} juillet 2005 au plus tard.

Art. 19. Les membres du personnel de la Division de l'inspection de l'Emploi de l'administration sont habilités à contrôler sur place l'affectation des subventions octroyées et le respect des dispositions du présent arrêté.

Art. 20. Le présent arrêté entre en vigueur le 3 juin 2005.

Art. 21. Le Ministre flamand qui a la Politique de l'emploi dans ses attributions et le Ministre flamand qui a la Reconversion et le recyclage professionnels dans ses attributions, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 3 juin 2005.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
Y. LETERME

Le Ministre flamand de l'Emploi, de l'Enseignement et de la Formation,
F. VANDENBROUCKE

COMMUNAUTE FRANÇAISE — FRANSE GEMEENSCHAP

MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FRANÇAISE

F. 2005 — 1768

[2005/201819]

4 MAI 2005. — Décret modifiant le décret du 21 février 1994 instituant un prix du Conseil en vue de récompenser une œuvre originale d'un(e) jeune artiste de la Communauté française dans le domaine des arts plastiques (1)

Le Parlement de la Communauté française a adopté et Nous, Gouvernement, sanctionnons ce qui suit :

Article unique. Dans l'article 2 du décret instituant un prix du Conseil en vue de récompenser une œuvre originale d'un(e) jeune artiste de la Communauté française dans le domaine des arts plastiques, l'alinéa 1^{er} est remplacé par "le montant du prix s'élève à 5.000 € et est indivisible. Ce montant sera indexé automatiquement."

Promulguons le présent décret, ordonnons qu'il soit publié au *Moniteur belge*.

Bruxelles, le 4 mai 2005.

La Ministre-Présidente du Gouvernement de la Communauté française,
chargée de l'Enseignement obligatoire et de Promotion sociale,

Mme M. ARENA

La Vice-Présidente et Ministre de l'Enseignement supérieur,
de la Recherche scientifique et des Relations internationales,

Mme M.D. SIMONET

Le Vice-Président et Ministre du Budget et des Finances,

M. DAERDEN

Le Ministre de la Fonction publique et des Sports,

C. EERDEKENS

La Ministre de la Culture, de l'Audiovisuel et de la Jeunesse,

Mme F. LAANAN

La Ministre de l'Enfance, de l'Aide à la Jeunesse et de la Santé,

Mme C. FONCK

—
Note

(1) *Session 2004-2005.*

Documents du Conseil. — Proposition de décret, n° 89-1.

Compte rendu intégral. — Rapport oral, discussion et adoption. Séance du 26 avril 2005.