

Considérant que l'Accord intersectoriel flamand du 6 juin 2005 doit être exécuté sans délai, notamment les dispositions abrogeant la délimitation du supplément salarial pour prestations nocturnes jusqu'à 10% du traitement mensuel;

Sur la proposition de la Ministre flamande du Bien-Etre, de la Santé publique et de la Famille;

Après délibération,

Arrête :

**Article 1<sup>er</sup>.** A l'article 4*bis*, § 7, de l'arrêté royal du 30 mars 1973 déterminant les règles communes à suivre pour fixer les subventions journalières allouées pour l'entretien, l'éducation et le traitement des mineurs d'âge et des handicapés placés à charge des pouvoirs publics, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 1989, le troisième alinéa est abrogé.

**Art. 2.** A l'article 1<sup>er</sup>*bis* de l'arrêté ministériel du 24 avril 1973 déterminant, en ce qui concerne le Ministère de la Santé publique et de la Famille, les règles particulières à suivre pour fixer les subventions journalières allouées pour l'entretien et le traitement des handicapés placés à charge des pouvoirs publics, le § 3 est abrogé.

**Art. 3.** Le présent arrêté produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2006.

**Art. 4.** Le Ministre flamand qui a l'assistance aux personnes dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 28 avril 2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

Y. LETERME

La Ministre flamande du Bien-Etre, de la Santé publique et de la Famille,

I. VERVOTTE

—————

**VLAAMSE OVERHEID**

N. 2006 — 2504

[C – 2006/35942]

**12 MEI 2006. — 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 2006 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 23 december 2005 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2006;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 19 januari 2001 houdende 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 voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 vastleggen;

Overwegende dat de krachtlijnennota VESOC-actieplan 2006 Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit van 7 maart 2006 de prioriteiten van het Vlaamse impulsbeleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2006 vastlegt;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 10 mei 2006;

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 2006 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 verstoring van de al opgezette dienstverlening 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 : het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie;

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° BNCTO : het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding;

7° 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;

8° 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;

9° 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 50 jaar en jonger dan 65 jaar;

10° 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;

11° minder zichtbare kansengroepen : deze categorie omvat onder andere homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen, verder holebi's genoemd; mensen met hiv; ex-gedetineerden; laaggeletterden;

12° kansengroepen : leden van categorieën van personen waarbij de werkzaamheidsgraad, dat is het procentuele aandeel van personen uit de categorie in kwestie op beroepsactieve leeftijd die effectief werken, lager ligt dan het gemiddelde van de totale Vlaamse beroepsbevolking;

13° structurele projecten : projecten ter uitvoering van de platformteksten van 3 december 2002 of 2 december 2003 en van het Vlaamse Meerbanenplan van 10 februari 2006. Het gaat om :

a) het project Jobkanaal met als uitvoerders VOKA, UNIZO, VCSPO en als ondersteunende en faciliterende partner VKW;

b) het project Diversiteitsconsulenten in de vakbonden met als uitvoerders ABVV, ACLVB en ACV;

c) het project Work-up II met als uitvoerders het Forum van Etnisch-Culturele Minderheden en de federaties van allochtone verenigingen FZO, AIF, FMDO, IC, TUB, ACLI, UTV en FMV;

d) het project Ondersteuning van gebruikersorganisaties op het vlak van het sociaal-economisch beleid van GRIP vzw;

14° verticale mobiliteit : de toegang tot de onderneming, de instelling of het lokale bestuur en de doorstroming of promotie daarbinnen;

15° horizontale mobiliteit : de mogelijkheid om op basis van de nodige kwalificaties binnen elke afdeling van de onderneming, de instelling of het lokale bestuur te werken zonder geconfronteerd te worden met enige vorm van directe of indirecte discriminatie;

16° plan : een diversiteitsplan, een clusterdiversiteitsplan, een instapdiversiteitsplan of een groeidiversiteitsplan;

17° de aanvrager : de indiener van een aanvraag tot subsidiëring van een plan.

*HOOFDSTUK II. — Gemeenschappelijke bepalingen over 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, als voldaan is 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 sectorconvenants zijn vastgelegd, onder druk komen.

Maximaal 10% van de te subsidiëren plannen wordt opengesteld voor lokale besturen. Het gemeentebestuur en het OCMW van dezelfde gemeente kunnen niet allebei in aanmerking komen voor dezelfde gesubsidieerde variant van diversiteitsplan.

Minstens honderd van de te subsidiëren plannen richten zich hoofdzakelijk op leeftijdsdiversiteit, met bijzondere aandacht voor de instroom, re-integratie of retentie van ervaren werknemers.

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.

In minimaal tien van de te subsidiëren plannen worden specifieke acties uitgetest voor minder zichtbare kansengroepen zoals holebi's of mensen met hiv.

**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 kansengroepen;
- 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° acties rond leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- 10° het aanpassen van technische opleidingen aan de specifieke behoeften van een of meer kansengroepen;
- 11° het verhogen van de basiscompetenties inzake multimediale en digitale geletterdheid;
- 12° het voorzien in redelijke aanpassingen voor de kansengroepen;
- 13° het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen die gericht zijn op de kansengroepen;
- 14° het voorzien in begeleide additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor de kansengroepen;
- 15° het functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio of sector;
- 16° het voorkomen of remediëren van pestgedrag op het werk;
- 17° specifieke acties, gericht op bijzonder kwetsbare categorieën binnen de kansengroepen, inzonderheid op armen en ex-gedetineerden;
- 18° specifieke acties, gericht op minder zichtbare categorieën binnen de kansengroepen, inzonderheid op holebi's of mensen met hiv;
- 19° in samenhang met minstens een van de acties, vermeld in punt 1° tot en met 18°, het voorzien in een projectstructuur om het draagvlak te verbreden en het beleid inzake diversiteit en evenredige arbeidsdeelname te volgen en te sturen;
- 20° in samenhang met minstens een van de acties, vermeld in punt 1° tot en met 18° en met de actie, vermeld in punt 19°, werken aan de interculturalisering of de diversifiëring van de dienstverlening en/of het klantenbestand van de organisatie.

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

- 1° het aangeven van streefcijfers voor instroom, doorstroom, retentie of opleiding van kansengroepen 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. Met behoud van de toepassing van artikel 2, § 2, vierde en vijfde 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.** § 1. 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.

§ 2. In organisaties met een ondernemingsraad is deze interne werkgroep een werkgroep van de ondernemingsraad of neemt de ondernemingsraad de opdracht van de werkgroep over.

§ 3. De interne werkgroep gaat van start tijdens de eerste maand van de looptijd van het diversiteitsplan. Elke rapportage aan de administratie in het kader van de regelgeving betreffende diversiteitsplannen is voorafgaandelijk door de interne werkgroep besproken.

**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 of het BNCTO 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 het BNCTO of bij de administratie, die in dat geval de aanvraag aan de bevoegde SERR of aan het BNCTO bezorgt. Hij gebruikt daarvoor een formulier dat hij bij de administratie kan verkrijgen. De SERR of het BNCTO beoordeelt de aanvraag en bezorgt zijn advies aan de administratie binnen dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag. De administratie beoordeelt eveneens de aanvraag binnen dertig dagen na de ontvangst ervan. Als beide adviezen positief zijn, wordt, ten gevolge van het delegatiebesluit van 10 oktober 2005, de subsidie toegekend door de leidend ambtenaar van de administratie. Als minstens een van beide adviezen positief is, worden beide adviezen aan de minister bezorgd, die dan beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 3. Aanvragers die onder verschillende SERR's of onder het BNCTO en minstens een ander SERR 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, die hierover een advies uitbrengt. De administratie legt het dossier ter advies voor aan het BNCTO of aan de SERR van de regio waar de zetel van de aanvrager of aanvrager-promotor van het clusterdiversiteitsplan is gelegen. Dat advies wordt aan de administratie bezorgd binnen dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag. Als beide adviezen positief zijn, wordt, ten gevolge van het delegatiebesluit van 10 oktober 2005, de subsidie toegekend door de leidend ambtenaar van de administratie. Als minstens een van beide adviezen positief is, worden beide adviezen aan de minister bezorgd, die dan beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 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 of het BNCTO, over :

- 1° de uitvoering van het plan;
- 2° de stand van zaken;
- 3° de knelpunten;
- 4° de wijze waarop de personeelsvertegenwoordigers 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 wat de impact is op de organisatie van het afgeronde diversiteitsplan, welke structurele effecten verder worden beoogd en hoe die gerealiseerd zullen worden.

De stukken, vermeld in het eerste lid, worden uiterlijk twee maanden na de 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 en die gemaakt zijn in de loop van de subsidieperiode komen voor subsidie in aanmerking.

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

- 1° de 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 overlegkanalen 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 welke vermeld worden 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 vermeld 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, 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° leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- 5° kwaliteit van de arbeid, met bijvoorbeeld aandacht voor een betere afstemming van arbeid, gezin en vrije tijd;
- 6° voorkomen van werkloosheid bij ervaren werknemers bij bijvoorbeeld herstructurering.

§ 4. Ieder diversiteitsplan voorziet in de begeleide afname van een diversiteitsaudit, met het oog op de continuering van het diversiteitsbeleid na de 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 2006 is bepaald op 207 nieuwe diversiteitsplannen. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 2.070.000 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 8 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 aanvrager-promotor kan ook een van de onderstaande instanties in het clusterdiversiteitsplan participeren en voor een subsidie als vermeld 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 in het cluster. Participerende organisaties met een ondernemingsraad betrekken die bij de uitwerking, voortgangscontrole en uitvoering van het clusterdiversiteitsplan.

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

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

Met behoud van de toepassing van 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 2006 is bepaald op honderd participanten in de totaliteit van de clusters. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 300.000 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 humanresourcesbeleid 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 2006.

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

Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2006 is bepaald op 125 instapdiversiteitsplannen. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 312.500 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 groeiversiteitsplan*

**Art. 14.** Een groeiversiteitsplan 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 groeiversiteitsplan heeft een looptijd van ten minste zes maanden en ten hoogste twaalf maanden.

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

Met behoud van de toepassing van artikel 5 richt een groeiversiteitsplan zich op een geïntegreerde wijze tot verschillende kansengroepen.

**Art. 15.** Als een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tegemoetkoming van de helft van de gedane uitgaven voor het groeiversiteitsplan, met een maximum van 2500 euro.

Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2006 is bepaald op honderd groeiversiteitsplannen. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 250.000 euro uitgetrokken. Als het ernaar uitziet dat het richtbedrag voor groeiversiteitsplannen 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 groeiversiteitsplan 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 groeiversiteitsplan wel een subsidie hebben ontvangen voor een positief actieplan alloctonen, 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 experimenteel of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op gesignaleerde behoeften en een van hun componenten is steeds methodieontwikkeling 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, 5°, kunnen alleen worden goedgekeurd als duidelijk is aangegeven hoe en met welke 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 2006 en uiterlijk op 1 december 2006.

§ 4. De prioritaire actierterreinen waarop in 2006 diversiteitsprojecten kunnen worden ontwikkeld, zijn :

1° positieve communicatie of positieve beeldvorming rond EAD (bij het brede publiek);

2° het ontwikkelen en uittesten van instrumenten en methodieken ter bevordering van een leeftijdsbewust personeelsbeleid;

3° verdere methodieontwikkeling, -verfijning of het uittesten ervan rond elders verworven competenties als sterke hefboom;

4° regionale ervaringsuitwisseling en sensibilisatie tussen en met ondernemingen, lokale besturen, kansengroepen, veldwerkers op het terrein van het diversiteitsmanagement en intermediaire organisaties;

5° specifieke aandacht, onder andere verdere methodieontwikkeling, -verfijning of het uittesten ervan, voor bijzondere categorieën binnen de kansengroepen, inzonderheid rond de positie van hoger opgeleide alloctonen;

6° acties voor minder zichtbare categorieën binnen de kansengroepen zoals holebi's of mensen met hiv;

7° acties of instrumenten ontwikkelen in het kader van de armoedebestrijding die rekening houden met de verschillen en specifieke behoeften van de diverse kansengroepen;

8° acties of instrumenten ontwikkelen rond taal en cultuur binnen een traject naar werk.

De lijst kan door de minister worden aangevuld als er zich initiatieven aandienen die een sterk beleidsvoorbereidend karakter vertonen.

§ 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 aanvrager-promotor 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 2500 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 20.000 euro. Als van dat bedrag meer dan de helft naar boven wordt afgeweken, wordt de Inspectie van Financiën daarvan op de hoogte gesteld. Binnen een opschortende periode van twee weken kan de Inspectie van Financiën reageren op het projectvoorstel, waarna de minister beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 3. Het streefcijfer op Vlaams niveau voor 2006 is bepaald op twintig diversiteitsprojecten. Voor de realisatie van dat streefcijfer wordt als richtbedrag 133.288,44 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 2006 van 7 maart 2006, en die op 31 oktober 2006 nog niet zijn besteed.

#### HOOFDSTUK VIII. — Slotbepalingen

**Art. 18.** De sociaalrechtelijke inspecteurs van de entiteit Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie 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. 19.** Dit besluit treedt in werking op 12 mei 2006.

**Art. 20.** 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, 12 mei 2006.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Y. LETERME

De Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming,

F. VANDENBROUCKE

#### TRADUCTION

#### AUTORITE FLAMANDE

F. 2006 — 2504

[C — 2006/35942]

#### 12 MAI 2006. — 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 2006 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 23 décembre 2005 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2006;

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 pour 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 2006 participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité du 7 mars 2006 fixe les priorités de la politique d'impulsion flamande en matière de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité 2006;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 10 mai 2006;

Vu les lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973, notamment l'article 3, § 1<sup>er</sup>, 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 2006 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 I<sup>er</sup>. — Définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** 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 : le Département de l'Emploi et de l'Economie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Economie sociale;

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° BNCTO : le Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation,

7° 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;

8° 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.

9° 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 50 à 65 ans;

10° 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;

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

11° groupes à potentiel moins visibles : cette catégorie comprend notamment des homosexuels, des lesbiennes et des bisexuels, dénommés ci-après holebis, des personnes VIH, des ex-détenus, des peu lettrés;

12° groupes à potentiel : membres de 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 et qui travaillent effectivement, est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active flamande.

13° projets structurels : projets en exécution des textes plate-formes du 3 décembre 2002 ou du 2 décembre 2003, et du Plan flamand de l'Emploi du 10 février 2006. Il s'agit :

a) le projet « Jobkanaal » ayant comme exécutants VOKA, UNIZO, VCSPO, et ayant comme partenaire d'encadrement et de facilitation VKW;

b) le projet « Diversiteitsconsulenten » (conseillers en diversité) dans les syndicats, ayant comme exécutants ABVV, ACLVB et ACV;

c) le projet Work-up II, ayant comme exécutants le Forum des Minorités ethno-culturelles, et les fédérations d'associations allochtones FZO, AIF, FMDO, IC, TUB, ACLI, UTV en FMV;

d) le projet Appui d'organisations de consommateurs sur le plan de la politique socio-économique' de l'asbl GRIP;

14° mobilité verticale; l'accès et la transition ou la promotion au sein de l'entreprise, de l'organisme ou du pouvoir local;

15° 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;

16° plan : un plan de diversité, un plan de diversité cluster', un plan de diversité entrée', ou un plan de diversité croissance';

17° 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.** 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. L'administration communale et le CPAS de la même commune ne peuvent pas être admissibles tous les deux à la même variante de plan de diversité.

Au moins cent des plans à subventionner sont axés principalement sur la diversité d'âge, prêtant une attention particulière à l'entrée, la réinsertion ou la rétention de travailleurs expérimentés.

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.

Au moins dix des plans à subventionner prévoient des actions spécifiques pour groupes à potentiels moins visibles, tels que les holebis ou les personnes VIH.



**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° organiser ou 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° organiser ou faire organiser des formations 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° des actions sur le plan d'une gestion du personnel liée à l'âge;
- 10° adapter des formations techniques aux besoins spécifiques d'un ou plusieurs groupes à potentiel;
- 11° relever les compétences de base en matière d'alphabétisation multimédia et numérique;
- 12° prévoir des adaptations raisonnables pour les groupes à potentiel;
- 13° mettre en place de nouveaux canaux de recrutement assortis de mesures de recrutement actives en faveur des membres de groupes à potentiel;
- 14° prévoir des places de stage et d'expérience professionnelle additionnelles sous accompagnement pour les groupes à potentiel;
- 15° servir d'entreprise pilote dans une région ou un secteur;
- 16° prévenir ou remédier les harcèlements au travail;
- 17° des actions spécifiques, axées sur des catégories particulièrement vulnérables des groupes à potentiel, notamment les pauvres et les ex-détenus;
- 18° des actions spécifiques, axées sur des groupes moins visibles au sein des groupes à potentiel, notamment les holebis ou les personnes atteintes de VIH;
- 19° en cohérence avec au moins une des actions visées aux points 1° à 18° inclus, prévoir une structure de projet pour l'élargissement de l'assise et le pilotage de la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi;
- 20° en cohérence avec au moins une des actions visées aux points 1° à 18° inclus et avec l'action visée au point 19°, développer l'interculturalisation ou la diversification des services et/ou du fichier-clients de l'organisation.

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

- 1° l'indication d'objectifs chiffrés concernant l'entrée, la transition, la rétention ou la formation de groupes à potentiel, et 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 prioritaires de chaque plan sont des allochtones, des travailleurs expérimentés et des personnes handicapées du travail. Dès lors, sans préjudice de l'article 2, § 2, alinéas quatre et cinq, 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.** § 1. 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.

§ 2. Dans les organisations ayant un conseil d'entreprise, ce groupe de travail interne est un groupe de travail du conseil d'entreprise, ou le conseil d'entreprise reprend la mission du groupe de travail.

§ 3. Le groupe de travail démarre au cours du premier mois de la durée du plan de diversité. Tout rapport à l'administration dans le cadre de la réglementation relative aux plans de diversité sera discuté au préalable au sein du groupe de travail interne.

**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 ou le 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 au BNCTO ou à l'administration, qui en ce cas transmet la demande au SERR compétent ou au BNCTO. Il utilise à cet effet un formulaire disponible auprès de l'administration. Le SERR ou le BNCTO vérifie la demande et transmet son avis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande. L'administration vérifie également la demande dans les trente jours de la réception. Si les deux avis sont positifs, la subvention est accordée par le fonctionnaire dirigeant de l'administration, en vertu de l'arrêté de délégation du 10 octobre 2005. Si au moins l'un des avis est positif, les deux avis sont transmis au Ministre, qui décide alors de l'octroi de la subvention.

§ 3. Les demandeurs qui relèvent de SERR différents ou du BNCTO 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, qui formule un avis. L'administration soumet le dossier à l'avis du BNCTO ou du SERR de la région où est établi le siège du demandeur ou du demandeur-promoteur du plan de diversité cluster. Cet avis est transmis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande. Si les deux avis sont positifs, la subvention est accordée par le fonctionnaire dirigeant de l'administration, en vertu de l'arrêté de délégation du 10 octobre 2005. Si au moins l'un des avis est positif, les deux avis sont transmis au Ministre, qui décide alors de l'octroi de la subvention.

§ 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 ou au BNCTO, ce au plus tard un mois de l'expiration de la moitié de la durée, sur :

- 1° l'exécution du plan;
- 2° l'état d'avancement;
- 3° les difficultés;
- 4° la manière dont les représentants du personnel 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 quel est l'impact sur l'organisation du plan de diversité achevé, quels sont les effets structurels envisagés et comment ceux-ci seront réalisés.

Les documents mentionnés à l'alinéa premier 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 et exposés au cours de la période de subvention sont admissibles aux subventions.

Les activités suivantes ne sont pas admissibles aux subventions :

- 1° l'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 de concertation 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. 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, 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° gestion du personnel liée à l'âge;
- 5° la qualité du travail, en prêtant attention notamment en une meilleure harmonisation du travail, de la famille et des loisirs;
- 6° la prévention du chômage de travailleurs expérimentés en cas de restructuration.

§ 4. Chaque plan de diversité prévoit l'encadrement en matière d'audit de diversité, 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 2006, à 207 nouveaux plans de diversité. Un montant de 2 070 000 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. 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. Les organisations participantes ayant un conseil d'entreprise associent ceux-ci à l'élaboration, au suivi de l'état d'avancement et à l'exécution du plan de diversité cluster.

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

**Art. 11.** § 1. 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 3000 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 au niveau flamand pour 2006 est fixé à cent participants à la totalité des clusters. Un montant de 300 000 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 œuvre 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<sup>er</sup> mai 2006.

**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 2500 euros au maximum.

L'objectif au niveau flamand pour 2006 est fixé à 125 plans de diversité entrée'. Un montant de 312 500 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.

L'organisation qui met en œuvre 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 2500 euros au maximum.

L'objectif au niveau flamand pour 2006 est fixé à cent plans de diversité croissance'. Un montant de 250 000 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<sup>er</sup>, 4<sup>o</sup>, 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. 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 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, 5<sup>o</sup> 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<sup>er</sup> mars 2006 et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre 2006.

§ 4. Les domaines d'action prioritaires des projets de diversité seront en 2006 :

1<sup>o</sup> une communication positive ou la création d'une image positive concernant EAD (auprès du grand public).

2<sup>o</sup> le développement et l'expérimentation pour l'essai d'instruments et de méthodiques favorisant une gestion du personnel liée à l'âge.

3<sup>o</sup> le développement, l'affinement ou l'expérimentation de méthodiques sur le plan de compétences acquises ailleurs en tant que levier puissant;

4<sup>o</sup> l'échange d'expérience et la sensibilisation au niveau régional entre et avec les entreprises, les administrations locales, les groupes à potentiel, les acteurs sur le terrain de la gestion de la diversité, et les organisations intermédiaires.

5<sup>o</sup> une attention particulière portant notamment sur le développement, l'affinement ou l'expérimentation de méthodiques axés sur des catégories particulières au sein des groupes à potentiel, notamment en ce qui concerne la position d'allochtones à formation supérieure;

6<sup>o</sup> des actions en faveur de groupes à potentiels moins visibles, tels que les holebis ou les personnes VIH;

7<sup>o</sup> le développement d'actions ou d'instruments dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, qui tiennent compte des différents besoins spécifiques des divers groupes à potentiel.

8<sup>o</sup> le développement d'actions ou d'instruments axés sur la langue et la culture dans le parcours d'insertion professionnelle.

La liste peut être complétée par le Ministre en cas d'initiatives à fort caractère de préparation de la politique.

§ 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<sup>o</sup> journées d'étude régionales ou sectorielles ou colloques;

2<sup>o</sup> publications dans la presse, des brochures, manuels ou rapports;

3<sup>o</sup> matériel de formation ou d'entraînement.

**Art. 17.** § 1. 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 demandeur-promoteur 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 2500 euros pour des projets sur le plan de l'échange d'expérience et de la sensibilisation visées à l'article 16, § 4, 4<sup>o</sup>. 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 20 000 euros. Lorsque ce montant est dépassé de plus de la moitié, l'Inspection des Finances en est informé. Dans une période suspensive de deux semaines, l'Inspection des Finances peut réagir à la proposition de projet, le Ministre décidant ensuite de l'octroi de la subvention.

§ 3. L'objectif au niveau flamand pour 2006 est fixé à vingt plans de diversité. Un montant de 133 288,44 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 2006 » du 1<sup>er</sup> mars 2006 et non encore affectés le 31 octobre 2006.

CHAPITRE VIII. — *Dispositions finales*

**Art. 18.** Les inspecteurs des lois sociales de l'entité Inspection du Département de l'Emploi et de l'Economie sociale sont habilités à contrôler sur place l'affectation des subventions octroyées et le respect des dispositions du présent arrêté.

**Art. 19.** Le présent arrêté entre en vigueur le 12 mai 2006.

**Art. 20.** 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 12 mai.2006.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME

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

## VLAAMSE OVERHEID

N. 2006 — 2505

[C - 2006/35944]

**2 JUNI 2006. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 betreffende het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, betreffende de inwerkingtreding van regelgeving tot oprichting van agentschappen in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en betreffende de wijziging van regelgeving met betrekking tot dat beleidsdomein**

De Vlaamse Regering,

Gelet op het kaderdecreet Bestuurlijk Beleid van 18 juli 2003, gewijzigd bij de decreten van 7 mei 2004 en 15 juli 2005;

Gelet op het decreet van 29 mei 1984 houdende oprichting van de instelling Kind en Gezin, laatst gewijzigd bij de decreten van 3 mei 1989, 23 februari 1994, 24 juni 1997, 15 juli 1997, 7 juli 1998 en 9 maart 2001;

Gelet op het decreet van 30 april 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Kind en Gezin;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 betreffende het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, betreffende de inwerkingtreding van regelgeving tot oprichting van agentschappen in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en betreffende de wijziging van regelgeving met betrekking tot dat beleidsdomein;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op 16 mei 2006;

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

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de provinciale comités, opgericht met toepassing van artikel 17 van het decreet van 29 mei 1984, voorlopig verder de taken moeten blijven uitoefenen die hen zijn toevertrouwd bij het ministerieel besluit van 26 februari 2003 houdende vaststelling van de procedure en de modaliteiten voor de toekenning en de intrekking van het attest van toezicht voor zelfstandige opvanginitiatieven; dat voor de voortzetting van die taken, die noodzakelijk is voor de afhandeling van hangende dossiers, de rechtsgrond moet worden behouden; dat daarvoor onverwijld het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 betreffende het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, betreffende de inwerkingtreding van regelgeving tot oprichting van agentschappen in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en betreffende de wijziging van regelgeving met betrekking tot dat beleidsdomein moet worden aangepast;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin;

Na beraadslaging,

Besluit :

**Artikel 1.** Aan artikel 68 van het besluit van de Vlaamse Regering van 31 maart 2006 betreffende het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, betreffende de inwerkingtreding van regelgeving tot oprichting van agentschappen in het beleidsdomein Welzijn, Volksgezondheid en Gezin en betreffende de wijziging van regelgeving met betrekking tot dat beleidsdomein wordt een derde lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

« Artikel 17 en 18, § 1, van het decreet, vermeld in het eerste lid, blijven van kracht, uitsluitend voor de uitvoering van de opdrachten die aan de daarin vermelde provinciale comités zijn toevertrouwd door het ministerieel besluit van 26 februari 2003 houdende vaststelling van de procedure en de modaliteiten voor de toekenning en de intrekking van het attest van toezicht voor zelfstandige opvanginitiatieven. Ze blijven van kracht zolang dat ministerieel besluit de provinciale comités met die opdrachten belast en uiterlijk tot en met 31 december 2006. »