

2) de description de l'emploi vacant et du profil souhaité;

3) de l'appréciation du(des) test(s) de sélection.

§ 2. A titre exceptionnel, le manager de ligne ne fait pas de choix, s'il estime qu'aucun des candidats déclarés aptes par le sélecteur ne satisfait aux exigences de profil.

Art. VI 30*novies*. § 1<sup>er</sup>. L'entité, conseil ou établissement accordant la mobilité interfédérale informe le candidat, "Jobpunt Vlaanderen" ou son successeur en droits et l'autorité externe à laquelle appartient le fonctionnaire.

§ 2. Le candidat dispose d'un délai maximal de quatre mois, à partir de la notification au candidat de l'attribution de cette mobilité interfédérale, pour combler sa fonction conformément aux dispositions statutaires de l'autorité externe auprès de laquelle il est nommé.

Art. VI 30*decies*. § 1<sup>er</sup>. En dérogation aux articles III 2, 2° et III 11, la mobilité interfédérale mène de droit à la nomination du fonctionnaire dans le grade auquel appartient l'emploi pour lequel il a présenté sa candidature.

§ 2. Le fonctionnaire obtient l'échelle barémique liée au grade ou rang auquel appartient l'emploi vacant.

Si cette échelle barémique ne correspond pas à celle dont le fonctionnaire bénéficiait auprès de l'autorité d'origine dans son grade, fonction, rang ou classe professionnelle original, le fonctionnaire est inséré, sur la proposition du Ministre fonctionnel compétent et avec l'accord du Ministre chargé des Affaires administratives, dans l'échelle barémique reprise à l'annexe 5 au présent arrêté, au rang de l'échelle correspondant à son ancienneté pécuniaire. Le salaire dans lequel le fonctionnaire est inséré, ne peut pas être inférieur au salaire dont il bénéficiait auprès de l'autorité externe d'origine ainsi que le maximum de la nouvelle échelle barémique ne peut pas être inférieur à celui de son échelle barémique auprès de l'autorité externe d'origine.

§ 3. Le fonctionnaire visé au paragraphe premier peut être autorisé par le Ministre flamand chargé des Affaires administratives à continuer à porter son titre fonctionnel d'origine.

**Art. 3.** Le Ministre flamand des Affaires administratives est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 19 juillet 2007.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,

G. BOURGEOIS

## VLAAMSE OVERHEID

N. 2007 — 3423

[C - 2007/36290]

### 19 JULI 2007. — Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van 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; gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007;

Gelet op het decreet van 22 december 2006 houdende de algemene uitgavenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2007;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 19 januari 2001 houdende regeling van de begrotingscontrole en -opmaak; gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 23 juni 2006;

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 de intermediaire organisatie van personen met een arbeidshandicap, een concreet groeipad voor evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010 vastleggen;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 19 juli 2007;

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 ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van 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° ouder wordende 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 vijftig 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 enkel 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, hierna holebi's te noemen; mensen met hiv, armen, 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 :

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 groei-diversiteitsplan;

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 groei-diversiteitsplan*

**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 socialprofitsector en lokale besturen kunnen een aanvraag tot subsidiëring van een plan indienen.

Bij de toewijzing van de subsidies wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling tussen aanvragers uit de profit- en socialprofitsector. De klemtoon ligt daarbij op de profitsector zonder dat de engagementen rond diversiteit, die in de overeengekomen sectorconvenants zijn vastgelegd, onder druk komen te staan.

Maximaal 10 % van de te subsidiëren plannen wordt opengesteld voor lokale besturen. Het gemeentebestuur en het O.C.M.W. van dezelfde gemeente kunnen niet allebei in aanmerking komen voor dezelfde gesubsidieerde variant van een plan.

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

In maximaal 10 % van de te subsidiëren diversiteits- en clusterdiversiteitsplannen en in maximaal 5 % van de instapdiversiteits- en groei-diversiteitsplannen worden centraal vernieuwende instrumenten en methodieken ingezet om een meer genderbewust personeels- en organisatiebeleid 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 andere minder zichtbare kansengroepen.

**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 mobiliteit op de 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 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, ouder wordende 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, armen, 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 de 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 plan. 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 die zullen 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 positieve-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 als in geval de aanvrager zijn zetel in Brussel heeft, 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. De minister beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 3. Aanvragers die onder verschillende SERR's of onder het BNCTO en minstens een andere 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 de

aanvrager-promotor van het clusterdiversiteitsplan is gelegen. Dat advies wordt aan de administratie bezorgd binnen dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag. De minister 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 rapport 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 de uitvoering van de specifieke acties in het plan en die gemaakt zijn in de loop van de subsidieperiode komen voor subsidiëring 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 binnen het personeels- en organisatiebeleid van een bedrijf of organisatie, waaronder de maatregelen en acties, vermeld in artikel 3, ter bevordering van de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van kansengroepen via een planmatige en geïntegreerde aanpak. 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 de kans op hun voortijdige uitstroom vermindert.

§ 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 ouder wordende werknemers bij bijvoorbeeld herstructurering.

§ 4. Ieder diversiteitsplan voorziet in de 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 en na controle geaccepteerde uitgaven voor het plan in kwestie, tot een bedrag van 10.000 euro. Als blijkt dat de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de diversiteitsplannen 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 aanvrager-promotor. Het clusterdiversiteitsplan voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 8.

§ 2. Naast de aanvragers, vermeld in artikel 2, § 2, kan 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, voortgangscntrole 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 en na controle geaccepteerde uitgaven van iedere participant als vermeld in artikel 10, § 2, tweede lid, voor de uitvoering van de acties van het clusterdiversiteitsplan, maximaal 3 000 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. Als blijkt dat de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de clusterdiversiteitsplannen 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- en organisatiebeleid dat verschillen wil waarderen en kansen wil bieden aan personen uit de kansengroepen, gekoppeld aan een welomschreven engagement voor een vervolg op de instapacties.

Een instapdiversiteitsplan heeft een looptijd van minstens zes en hoogstens twaalf maanden.

**Art. 13.** Als een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tegemoetkoming van de helft van de gedane en na controle geaccepteerde uitgaven voor het instapdiversiteitsplan, tot een bedrag van 2.500 euro.

Als blijkt dat de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de instapdiversiteitsplannen 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.

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

Met behoud van de toepassing van 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 van de helft van de gedane uitgaven voor het groei-diversiteitsplan, tot een bedrag van 2.500 euro.

Als blijkt dat de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de groei-diversiteitsplannen 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 positieve-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 experimenteel of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op gesignaleerde behoeften en een van hun componenten is steeds methodiekwikkeling 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 en uiterlijk op 1 december van het kalenderjaar van de aanvraag tot tegemoetkoming.

§ 4. De prioritaire actierreinen waarrond diversiteitsprojecten kunnen worden ontwikkeld, zijn :

1° positieve communicatie of positieve beeldvorming rond evenredige arbeidsdeelname en diversiteit (bij het brede publiek);

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

3° verdere methodiekwikkeling, -verfijning of het uittesten ervan rond elders verworven competenties als sterke hefboom voor de arbeidskansen van kansengroepen;

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 methodiekwikkeling, -verfijning of het uittesten ervan, voor bijzondere categorieën binnen de kansengroepen, inzonderheid rond de positie van hoger opgeleide allochtonen;

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

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

8° de ontwikkeling van acties of instrumenten rond taal en cultuur binnen een traject naar werk;

9° het ontwikkelen en uittesten van bedrijfsgerichte instrumenten en methodieken ter bevordering van de integratie van kansengroepen op de arbeidsmarkt.

De lijst kan door de minister worden aangevuld als er zich initiatieven aandienen die een sterk beleidsrelevant 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 geleverd 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 2.500 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 in het projectvoorstel 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.

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.** De middelen die samenhangen met de inzet van de aan de structurele projecten verbonden consultants en van de projectontwikkelaars Leefijd en Werk, worden vanaf 2008 jaarlijks geïndexeerd.

**Art. 20.** Dit besluit treedt in werking op 19 juli 2007.

**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, 19 juli 2007.

De minister-president van de Vlaamse Regering,  
K. PEETERS

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

## TRADUCTION

## AUTORITE FLAMANDE

F. 2007 — 3423

[C — 2007/36290]

**19 JUILLET 2007. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de 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, modifié par le décret du 9 mars 2007;

Vu le décret du 22 décembre 2006 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2007;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 janvier 2001 relatif au contrôle budgétaire et à l'établissement du budget, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 23 juin 2006;

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;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 19 juillet 2007;

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 à l'appui et en exécution de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> l'administration : le Département de l'Emploi et de l'Economie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Economie sociale;

3<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> BNCTO : le Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation,

7<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> travailleurs vieillissants : travailleurs tels que visés à l'article 2, 2<sup>o</sup> du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi, âgés de plus de cinquante ans;

10<sup>o</sup> peu scolarisés : les personnes qui remplissent les conditions suivantes :

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

b) être seulement 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 :

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° 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.** 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 fixés dans les accords de secteur conclus.

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 vieillissants.

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 du personnel et de l'organisation 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 d'autres groupes à potentiel moins visibles.

**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 mobilité horizontale ou verticale ou sur la rétention des membres de groupes à potentiel au sein de l'organisation;

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 multimédiale 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 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 vieillissants 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 pauvres, 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, le 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. 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 BNCTO 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 cas où le demandeur a son siège à Bruxelles, 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. Le Ministre décide 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. Le Ministre décide 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 financier 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 l'ensemble de mesures et d'actions dans le cadre de la gestion du personnel et de l'organisation d'une entreprise ou organisation, dont les mesures et actions visées à l'article 3, en vue de stimuler l'entrée, la transition, la rétention ou la formation de groupes à potentiel par une approche planifiée et intégrée. 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 vieillissants en cas de restructuration.

§ 4. Chaque plan de diversité prévoit un 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 et acceptés après contrôle dans le cadre du plan en question, ce à concurrence de 10.000 euros au maximum. S'il apparaît que les fonds disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de diversité sont dépassés, 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 demandeur-promoteur central. Le plan de diversité 'cluster' répond aux conditions visées à l'article 8.

§ 2. Outre les 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 et acceptés après contrôle 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. S'il apparaît que les fonds disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de diversité 'cluster' sont dépassés, 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 du personnel et de l'organisation 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.

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

S'il apparaît que les fonds disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de diversité 'entrée' sont dépassés, 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 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.

S'il apparaît que les fonds disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de diversité 'croissance' sont dépassés, 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 démarrent au plus tôt le 1<sup>er</sup> mars et au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année calendaire de la demande d'intervention.

§ 4. Les domaines d'action prioritaires des projets de diversité sont :

1<sup>o</sup> une communication positive ou la création d'une image positive concernant la participation proportionnelle au marché de l'emploi et la diversité (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 pour les possibilités d'emploi des groupes à potentiel;

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° 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° des actions en faveur de groupes à potentiels moins visibles, tels que les holebis ou les personnes VIH;

7° 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° le développement d'actions ou d'instruments axés sur la langue et la culture dans le parcours d'insertion professionnelle.

9° le développement et l'expérimentation pour l'essai d'instruments et de méthodiques favorisant l'intégration de groupes à potentiel dans le marché de l'emploi.

La liste peut être complétée par le Ministre en cas d'initiatives à fort caractère de pertinence pour 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° journées d'étude régionales ou sectorielles ou colloques;

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

3° 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 2.500 euros pour des projets sur le plan de l'échange d'expérience et de la sensibilisation visées à l'article 16, § 4, 4°. 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 le montant de la proposition de projet 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.

#### 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.** Les fonds liés à l'engagement des consultants liés aux projets structurels et des promoteurs de projet Leef tijd en Werk, seront indexés annuellement à partir de 2008.

**Art. 20.** Le présent arrêté entre en vigueur le 19 juillet 2007.

**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 19 juillet 2007.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,

K. PEETERS

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

F. VANDENBROUCKE

#### VLAAMSE OVERHEID

N. 2007 — 3424

[C — 2007/36337]

#### **19 JULI 2007. — Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de bepalingen en voorwaarden van erkenning en subsidiëring van organisaties inzake vrijetijdsozorg voor personen met een handicap**

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, inzonderheid op artikel 8, 2°;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 3 mei 2002 tot vaststelling van de voorwaarden en modaliteiten van erkenning en subsidiëring van organisaties inzake aangepaste vrijetijdsozorg voor personen met een handicap, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 juli 2003, 17 december 2004, 9 december 2005 en 1 december 2006;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 18 juli 2007;

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;