

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP

N. 2001 — 1718

[C — 2001/35681]

18 MEI 2001. — Besluit van de Vlaamse regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan 'diversiteit en evenredige arbeidsdeelname'

De Vlaamse regering,

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

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

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

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

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor begroting, gegeven op 9 mei 2001;

Overwegende het VESOC-akkoord 'Tewerkstelling van allochtonen' van 8 juni 1998;

Overwegende het VESOC-actieplan 'Allochtonen en evenredige arbeidsdeelname' 2001 van 14 februari 2001;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Begrippen

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

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

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

3° STC : sub-regionaal tewerkstellingscomité zoals bedoeld bij artikel 6 van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

4° BNCTO : Brussels Nederlands Comité voor Tewerkstelling en Opleiding waarvan de opdracht, bevoegdheid en samenstelling worden geregeld op basis van het samenwerkingsakkoord van 4 april 1996 tussen de Vlaamse regering en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;

5° STC-Coördinatieteam : het team zoals bedoeld bij artikel 20, § 4 van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

6° STC-stuurgroep : werkgroep van het VESOC, opgericht overeenkomstig artikel 20, § 2, van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

7° Werkgroep allochtonen : werkgroep van de STC-stuurgroep, opgericht overeenkomstig artikel 20, § 4, van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

8° sub-regionaal actieprogramma 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' : het onderdeel van het STC-beleidsplan ter concretisering van het Vlaamse jaarprogramma 'Allochtonen en evenredige arbeidsdeelname' van 14 februari 2001;

9° aanvragers :

— ondernemingen en organisaties uit profit- en non-profitsector zoals voorzien in hoofdstuk 3 van dit besluit;

— Vlaamse openbare instellingen zoals voorzien in hoofdstuk 3 van dit besluit;

10° migranten of allochtonen : legaal in België verblijvende burgers met een socio-culturele herkomst, teruggaand op een ander land, die al dan niet Belg geworden zijn en ofwel in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar ons land gekomen zijn, ofwel het statuut van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling hebben verkregen, ofwel een regularisatieaanvraag hebben ingediend in het kader van de wet van 22 december 1999 betreffende de regularisatie van het verblijf van bepaalde categorieën van vreemdelingen verblijvend op het grondgebied van het Rijk, of elke als allochtoon geregistreerde persoon binnen een door het VESOC goedgekeurde registratiemethode;

11° arbeidsgehandicapten : personen met of een VFSIPH-nummer, en/of ten hoogste een diploma BuSO, en/of bij de VDAB ingeschreven staan als beperkt of zeer beperkt arbeidsgeschikt, of elke als arbeidsgehandicapte geregistreerde persoon binnen een door het VESOC goedgekeurde registratiemethode;

12° ouder wordende werknemers en werkzoekenden : 45- tot 64- jarigen;

13° laaggeschoolden : personen met maximaal een diploma van het lager secundair onderwijs, of afgestudeerden van middenstandsopleidingen, of houders van een niet erkend buitenlands diploma;

14° kansengroepen : categorieën van personen waarbij de werkzaamheidsgraad, zijnde het procentueel aandeel van de personen uit de betrokken categorie op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) die effectief werken, lager ligt dan het gemiddelde bij de totale Vlaamse beroepsbevolking;

15° STC-vzw : de vereniging zonder winstoogmerk door een STC opgericht overeenkomstig artikel 9 van het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding.

HOOFDSTUK II. — Algemeen

Art. 2. Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de Vlaamse bijdrage tot het Belgisch actieplan in uitvoering van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners, kunnen subsidies en werkingsmiddelen worden toegekend aan de aanvragers die voldoen aan de in hoofdstuk 3 van dit besluit gestelde voorwaarden.

HOOFDSTUK III. — *Ondersteuning bij het opstellen en uitvoeren van een actieplan 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' in ondernemingen en instellingen*

Art. 3. § 1. Een actieplan 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' op arbeidsorganisatieniveau impliceert het op een planmatig manier wegnemen van direct en indirect discriminerende drempels en/of het scheppen van voorzieningen waardoor de verticale en horizontale mobiliteit van leden van de kansengroepen, en inzonderheid allochtonen, op de bedrijfsinterne en -externe arbeidsmarkt worden vergroot en hun voortijdige uitstroomkansen worden verminderd, met het oog op hun evenredige en volwaardige participatie in alle afdelingen en functies.

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

- probleemdetectie aan de hand van een controlelijst;
- bepalen van de oorzaken van het probleem;
- vastleggen van een oplossingsstrategie;
- uitvoeren en evalueren van de gekozen aanpak.

§ 3. Onder verticale mobiliteit wordt de toegang tot en de doorstroming of promotie binnen de arbeidsorganisatie verstaan.

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

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

§ 6. Het actieplan omvat één of meer van de volgende maatregelen en acties : doorlichten en optimaliseren van het selectie- en wervingsbeleid; doorlichten en optimaliseren van het onthaalbeleid; het organiseren van coaching en interne begeleiding voor nieuwe medewerkers uit de kansengroepen; het (laten) organiseren van taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer; het (laten) organiseren van trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie, het managen van verschillen, het tegengaan van alledaags racisme op de werkvloer; het (laten) organiseren van opleidingen gericht op de horizontale of verticale doorstroom van leden van de kansengroepen, en inzonderheid allochtonen, binnen de organisatie; het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen gericht op leden van de kansengroepen, en inzonderheid allochtonen; voorzien in begeleiding, additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor leden van de kansengroepen, en inzonderheid allochtonen; functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio en/of sector; in samenhang met minstens één van de hiervoor genoemde acties, voorzien in een (project)structuur voor het verbreden van het draagvlak en voor het opvolgen en sturen van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

§ 7. Het actieplan richt zich minstens tot de kansengroep allochtonen, maar kan uitgebreid worden tot andere kansengroepen.

§ 8. Ter verdieping van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname van ondernemingen en instellingen, worden 'beste praktijken' ontwikkeld in een aantal ondernemingen en instellingen. Om weerhouden te worden als 'beste praktijk' moet de onderneming of instelling :

1° een positieve actieplan hebben opgestart in het kader van één van de vorige VESOC-jaarprogramma's allochtonen, of in het verleden bewezen inspanningen hebben geleverd rond gelijke kansen voor mannen en vrouwen of voor de integratie in de onderneming van arbeidsgehandicapten of oudere werknemers;

2° haar ervaringen bekend maken en functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio en/of sector;

3° een actieplan opstellen, waarin concrete engagementen worden opgenomen omtrent instroom en/of (horizontale of verticale) doorstroom van leden van diverse kansengroepen, waaronder allochtonen;

4° het actieplan omvat daarnaast één of meerdere van de volgende acties : optreden als peterbedrijf voor minstens één andere onderneming (die niet behoort tot de eigen juridische of economische bedrijfseenheid) die een beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname opstart; experimenteeruimte bieden voor het uittesten van nieuwe methodieken of trainingspakketten die de integratie van leden van de kansengroepen binnen de onderneming bevorderen; meewerken aan de ontwikkeling van nieuwe methodieken of acties in uitvoering van het VESOC-jaarprogramma 2001 en/of van de TRIVISI-pioniersgroep 'Diversiteit';

5° het actieplan richt zich op een geïntegreerde wijze tot meerdere kansengroepen, waaronder de kansengroep allochtonen.

Art. 4. § 1. De aanvragers zoals bedoeld in artikel 1, 8°, eerste en tweede lid dienen :

1° zich te engageren tot een continuering van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname na de subsidieperiode;

2° een actieplan, zoals bedoeld in artikel 3, voor te leggen of een 'beste praktijk', zoals bedoeld in artikel 3, te ontwikkelen;

3° in cofinanciering te voorzien.

§ 2. Behoudens de aanvragen voor de ontwikkeling van een 'beste praktijk', hebben de aanvragers zoals bedoeld in artikel 1, 8°, eerste en tweede lid, geen subsidie ontvangen in het kader van het besluit van de Vlaamse regering van 21 april 1999 of van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juli 2000 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan migranten. Behoudens de aanvragen voor de ontwikkeling van een 'beste praktijk', hebben de aanvragers evenmin een subsidie aangevraagd of ontvangen in het kader van het besluit van de Vlaamse regering van 17 juli 2000 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regelen volgens welke subsidies worden verleend met betrekking tot het VESOC-actieplan voor acties rond de man/vrouw-problematiek.

Art. 5. § 1. De erkenningsprocedure voor de aanvragers zoals bedoeld in artikel 1, 8°, eerste lid, met uitzondering van deze die niet onder één STC ressorteren, is als volgt :

De aanvragers dienen een aanvraag in bij het bevoegde STC.

Het STC beoordeelt de onder artikel 4, §§ 1 en 2, gestelde voorwaarden en maakt zijn advies over aan de administratie binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 16 oktober 2001.

De administratie beoordeelt eveneens de onder artikel 4, §§ 1 en 2, gestelde voorwaarden binnen de veertien dagen na ontvangst.

Beide adviezen worden via de administratie aan de minister overgemaakt.

De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring.

§ 2. De erkenningsprocedure voor de aanvragers zoals bedoeld in artikel 1, 8°, eerste lid die niet onder één STC ressorteren en zoals bedoeld in artikel 1, 8°, tweede lid is als volgt :

De aanvragers dienen een aanvraag in bij de administratie Werkgelegenheid.

De administratie en de STC-stuurgroep, of bij delegatie de Werkgroep allochtonen, beoordelen de onder artikel 4, § 1, gestelde voorwaarden binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 16 oktober 2001.

Beide adviezen worden via de administratie aan de minister overgemaakt.

De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring.

§ 3. Wanneer het totaalbedrag van de aanvragen meer zou bedragen dan 1.852.500 euro voor de uitvoering van de actieplannen 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' en meer dan 247 000 euro voor de ontwikkeling van 'beste praktijken', stellen de administratie en de STC-stuurgroep, of bij delegatie de Werkgroep allochtonen, samen een gemotiveerde rangorde op van de 15 laatst ingediende aanvragen voor de subsidiering van actieplannen en van de 5 laatst ingediende aanvragen voor de subsidiering van 'beste praktijken', op basis van de in artikel 4 vermelde criteria en waarbij tevens gestreefd wordt naar minstens 5 actieplannen 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' en één 'beste praktijk' per STC.

Art. 6. Zesmaandelijks wordt door de STC's een opvolgingsverslag aangaande de globale uitvoering van de actieplannen en 'beste praktijken' aan de administratie toegestuurd, en na bespreking op de STC-stuurgroep, of bij delegatie op de Werkgroep allochtonen, aan de minister bezorgd.

Art. 7. § 1. Ingeval een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tussenkomst van 2/3 in de gedane uitgaven met betrekking tot het actieplan of de ontwikkeling van een 'beste praktijk', met een maximum van 12 350 euro.

§ 2. Voor financiering komen loonkosten, met een maximum van 4/5 van de toegekende subsidie, en werkmiddelen ter uitvoering van het actieplan in aanmerking. Enkel de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in het actieplan 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' komen voor subsidie in aanmerking. Komen derhalve niet in aanmerking voor subsidie :

— de loutere inschakeling van leden van de kansengroepen in het productieproces; de subsidie kan niet aangewend worden als inschakelingspremie;

— de aanschaf van algemene investeringsgoederen;

— algemene technische opleidingen voor het personeel.

§ 3. Alle kosten dienen bewezen te worden.

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

HOOFDSTUK IV. — Sub-regionale actieprogramma's 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit'

Art. 8. § 1. Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de Vlaamse bijdrage tot het Belgisch actieplan in uitvoering van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners, kunnen subsidies worden toegekend voor de ondersteuning van welbepaalde acties uit de sub-regionale actieprogramma's 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit':

§ 2. De acties die voor financiële ondersteuning in aanmerking komen zijn - een brede en uniforme informatie- en sensibilisatiecampagne, op Vlaams niveau uitgewerkt in overleg met de STC', die georganiseerd wordt via de lokale en regionale media - een decentraal georganiseerd vormingsaanbod dat op Vlaams niveau wordt uitgewerkt, in overleg met de STC's.

Deze middelen dienen ter ondersteuning van de sub-regionale prospectie om ondernemingen te sensibiliseren voor het voeren van een kleurrijk personeelsbeleid en moeten een versnelde dynamiek, een breder draagvlak en een verdieping van de knowhow bij de organisaties in de regio mogelijk te maken.

§ 3. Het maximumbedrag voor de ondersteuning van de informatie- en sensibilisatiecampagne en voor het decentraal georganiseerd vormingsaanbod bedraagt 322.270 euro.

§ 4. De sub-regionale actieprogramma's bevatten minstens in aanzet een geïntegreerde aanpak naar meerdere kansengroepen, waaronder de kansengroep allochtonen en bevatten een kwantitatieve doelstelling over het aantal arbeidsorganisaties in de sub-regio die in de looptijd van het Vlaamse jaarprogramma door het STC ondersteund worden bij het opstarten of verdiepen en verbreden van hun actieplan 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' of van hun 'beste praktijk'.

§ 5. Het sub-regionale actieprogramma 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' besteedt aandacht aan :

1° ondersteuning van en overleg, netwerkvorming en samenwerking met (regionale) zelforganisaties van kansengroepen;

2° ondersteuning van ondernemingen, instellingen en lokale besturen bij de opstart en uitvoering van actieplannen 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' door meet te werken aan de ontwikkeling, afstemming en verspreiding van aan de kansengroepen aangepaste HRM-instrumenten;

3° samenwerking met intermediaire actoren op de arbeidsmarkt, waaronder sectoren en sectorfondsen, werkgevers- en werknemersorganisaties, opleidingsinitiatieven, lokale besturen e.d.

Art. 9. Zesmaandelijks wordt door het STC's een opvolgingsverslag aangaande de globale uitvoering van het sub-regionale actieprogramma 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' aan de administratie toegestuurd, en na bespreking op de STC-stuurgroep, of bij delegatie op de Werkgroep allochtonen, aan de minister bezorgd.

HOOFDSTUK V. — Centrale ondersteuning en productontwikkeling en de ondersteuning van kwalificerende trajecten

Art. 10. § 1. Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de Vlaamse bijdrage tot het Belgisch actieplan in uitvoering van de Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren, zoals overeengekomen tussen de Vlaamse regering en de Vlaamse sociale partners, kunnen subsidies en werkingsmiddelen worden toegekend voor de centrale ondersteuning en productontwikkeling bij de implementatie van het VESOC-jaarprogramma 'Diversiteit en evenredige arbeidsdeelname' voor 2001, en voor de ondersteuning en ontwikkeling van kwalificerende trajecten die de arbeidsmarktkansen van kansengroepen, en inzonderheid allochtonen, verhogen.

§ 2. Het maximumbedrag dat aan subsidies wordt toegekend voor het totaal van de posten ondersteuning van het positieve actiebeleid en ontwikkeling van 'beste praktijken' in ondernemingen en instellingen, ondersteuning van sub-regionale actieprogramma's 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit', centrale productontwikkeling en ondersteuning van kwalificerende trajecten, bedraagt 2 726 830 euro.

HOOFDSTUK VI. — Toezicht en slotbepalingen

Art. 11. § 1. De in de eerste kolom van onderstaande tabel vermelde artikelen hebben betrekking op dit besluit. Met betrekking tot de bedragen die in euro worden vermeld in de tweede kolom van deze tabel, gelden vanaf de datum van inwerkingtreding van dit besluit tot en met 31 december 2001 de bedragen die in Belgische frank worden vermeld in de derde kolom.

artikel	EUR	BEF
artikel 5, § 3	1.852.500 247.000	74.729.665 9.963.955
artikel 7, § 1	12.350	498.198
artikel 8, § 3	322.270	13.000.340
artikel 10, § 2	2.726.830	110.000.050

§ 2. De bedragen die in euro worden vermeld in de artikelen 5, 7, 12 en 13 van dit besluit, treden in werking op 1 januari 2002.

Art. 12. De personeelsleden van de afdeling Inspectie Werkgelegenheid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zijn gerechtigd om ter plaatse controle uit te oefenen op de aanwending van de toegekende gelden.

Art. 13. Dit besluit treedt in werking op 18 mei 2001.

Art. 14. De Vlaamse minister, bevoegd voor werkgelegenheid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 18 mei 2001.

De minister-president van de Vlaamse regering,

P. DEWAELE

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

R. LANDUYT

TRADUCTION

MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE

F. 2001 — 1718

[C — 2001/35681]

18 MAI 2001. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action du VESOC « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi »

Le Gouvernement flamand,

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

Vu le décret du 22 décembre 2000 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2001;

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

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juillet 1991 réglant le contrôle budgétaire;

Vu l'accord du Ministre flamand ayant le budget dans ses attributions, donné le 9 mai 2001;

Considérant l'accord du VESOC « Emploi d'allochtones » du 8 juin 1998;

Considérant le plan d'action du VESOC « Les allochtones et une participation proportionnelle au marché de l'emploi » du 14 février 2001;

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

Après en avoir délibéré,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Définitions

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

- 1° le Ministre : le Ministre flamand ayant l'emploi dans ses attributions;
- 2° l'Administration : l'administration de l'Emploi du département de l'Economie, de l'Emploi, des Affaires intérieures et de l'Agriculture du Ministère de la Communauté flamande;
- 3° STC : comité subrégional de l'emploi tel que visé à l'article 6 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle;
- 4° BNCTO : Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation dont la mission, les compétences et la composition sont réglées par l'accord de coopération du 4 avril 1996 entre le Gouvernement flamand et la Région de Bruxelles-Capitale;
- 5° Equipe de coordination STC : l'équipe visée à l'article 20, § 4, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle;
- 6° Comité d'accompagnement du STC : groupe de travail du VESOC, créé conformément à l'article 20, § 2, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle;
- 7° Groupe de travail allochtones : groupe de travail du comité d'accompagnement du STC, créé conformément à l'article 20, § 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle;
- 8° programme d'action subrégional « Participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité » : le volet du plan de gestion du STC en vue de concrétiser le programme annuel flamand « Allochtones et participation équivalente au marché de l'emploi » du 14 février 2001;
- 9° demandeurs :
 - entreprises et organisations du secteur marchand et du secteur non marchand, telles que prévues au chapitre 3 du présent arrêté;
 - les organismes publics flamands tels que prévus au chapitre 3 du présent arrêté;
- 10° immigrés ou allochtones : les citoyens séjournant légalement en Belgique ayant une provenance socioculturelle remontant à un autre pays d'origine, qui sont devenus belges ou non et qui soit sont entrés en Belgique en tant que travailleurs étrangers ou dans le cadre d'un regroupement familial, soit ont obtenu le statut de demandeur d'asile ou de réfugié déclaré recevable, soit ont introduit une demande de régularisation dans le cadre de la loi du 22 décembre 1999 relative à la régularisation de séjour de certaines catégories d'étrangers séjournant sur le territoire du Royaume, ou toute personne enregistrée comme allochtone dans le cadre d'une méthode d'enregistrement approuvée par le VESOC;
- 11° handicapé du travail : les personnes disposant d'un numéro du VFSIPH et/ou au plus d'un diplôme de l'enseignement spécial secondaire, et/ou inscrites auprès du VDBA comme ayant une capacité de travail limitée ou très limitée, ou tout handicapé du travail enregistré comme handicapé du travail dans le cadre d'une méthode d'enregistrement approuvée par le VESOC;
- 12° travailleurs et demandeurs d'emploi d'âge avancé : de 45 à 64 ans;
- 13° peu qualifiés : les personnes ayant au plus un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur, ou ayant suivi une formation des classes moyennes, ou titulaires d'un diplôme étranger non agréé;
- 14° groupes à risques : catégories de personnes dont le taux d'activité, c.à.d. le pourcentage de personnes de la catégorie en question qui ont l'âge d'activité professionnelle (15-64 ans) et qui travaillent effectivement, est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active flamande;
- 15° a.s.b.l. du STC : l'association sans but lucratif créée par un STC conformément à l'article 9 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 décembre 1988 portant organisation de l'Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle.

CHAPITRE II. — Généralités

Art. 2. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de la contribution flamande au plan d'action belge, en exécution des directives européennes en matière d'emploi, convenu entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands, des subventions et des moyens de fonctionnement peuvent être octroyés aux demandeurs qui remplissent les conditions prescrites au chapitre 3 du présent arrêté.

CHAPITRE III. — Aide à l'élaboration et à l'exécution d'un plan d'action
« Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » au sein d'entreprises et d'organismes

Art. 3. § 1^{er}. Un plan d'action « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » au niveau de l'organisation du travail, implique l'élimination planifiée de seuils discriminatoires directs et indirects et/ou la mise en place de dispositifs visant à accroître la mobilité horizontale et verticale des membres de groupes à risques sur le marché de l'emploi à l'échelle interne et externe de l'entreprise et à diminuer leur chances de débauchage, en vue de leur participation proportionnelle et à part entière à toutes les sections et fonctions.

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

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

§ 3. Par mobilité verticale, on entend l'accès et la transition ou la promotion au sein de l'organisation du travail.

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

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

§ 6. Le plan d'action comprend une ou plusieurs des mesures et actions suivantes : examiner et optimiser la politique de sélection et de recrutement; examiner et optimiser la politique d'accueil; organiser le coaching et l'accompagnement interne de nouveaux collaborateurs de groupes à risques; (faire) organiser des formations, stages ou cours de langue néerlandaise sur le lieu de travail; (faire) organiser des entraînements ou des formations en matière de communication interculturelle, de la gestion des différences, de la lutte contre le racisme quotidien au travail; (faire) organiser des formations axées sur la transition horizontale ou verticale des membres de groupes à risques, notamment des allochtones, au sein de l'organisation; mettre en place de nouveaux canaux de recrutement assortis de mesures de recrutement actives en faveur des membres de groupes à risques, notamment des allochtones; prévoir des places de stage et d'expérience professionnelle additionnelles accompagnées pour des membres de groupes à risques, et notamment des allochtones; servir d'entreprise-pilote dans une région et/ou secteur; parallèlement à au moins l'une des actions précitées, prévoir une structure (de projet) pour l'élargissement de l'assise et pour le suivi et le pilotage de la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi.

§ 7. Le plan d'action s'adresse au moins au groupe à risques des allochtones, mais peut être élargi à d'autres groupes à risques.

§ 8. En vue du renforcement de la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi menée par des entreprises et organismes, des "meilleures pratiques" seront développées dans un nombre d'entreprises et organismes. Pour être retenue comme "meilleure pratique", l'entreprise ou organisme doit :

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

2° rendre publiques ses expériences et servir d'entreprise-pilote dans une région et/ou un secteur;

3° élaborer un plan d'action contenant des engagements concrets concernant l'entrée et/ou la transition (horizontale ou verticale) des membres de divers groupes à risques, dont les allochtones;

4° le plan d'action comprend en outre une ou plusieurs des actions suivantes : assurer le parrainage d'au moins une autre entreprise (qui n'appartient pas à la propre unité d'entreprise juridique ou économique) qui met sur pied une politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi; organiser un espace d'expérimentation pour l'essai de nouvelles méthodiques ou paquets d'entraînement qui favorisent l'intégration des membres de groupes à risques au sein de l'entreprise; coopérer au développement de nouvelles méthodiques ou actions en exécution du programme annuel VESOC 2001 et/ou du groupe pionnier TRIVISI « Diversité ».

Art. 4. § 1^{er}. Les demandeurs visés à l'article 1^{er}, 8°, premier et deuxième alinéas, sont tenus à :

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;

2° soumettre un plan d'action tel que visé à l'article 3, ou développer une "meilleure pratique", telle que visée à l'article 3;

3° prévoir un cofinancement.

§ 2. Sauf les demandes relatives au développement d'une "meilleure pratique", les demandeurs visés à l'article 1^{er}, 8°, premier et deuxième alinéas, n'ont pas été subventionnés dans le cadre de l'arrêté du Gouvernement flamand du 21 avril 1999 ou de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 juillet 2000 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action du VESOC relatif à la problématique homme/femme.

Art. 5. § 1^{er}. La procédure d'agrément pour les demandeurs visés à l'article 1^{er}, 8°, premier alinéa, à l'exclusion de ceux ne relevant pas d'un seul STC, se déroule comme suit :

Les demandeurs adressent une demande au STC compétent.

Le STC vérifie les conditions prescrites à l'article 4, §§ 1^{er} et 2 et transmet son avis à l'Administration dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 16 octobre 2001.

L'Administration vérifie également les conditions prescrites à l'article 4, §§ 1^{er} et 2 dans les quatorze jours de la réception.

Les deux avis sont transmis au Ministre par l'entremise de l'Administration.

Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins, soit du STC, soit de l'Administration, étant une condition d'approbation.

§ 2. La procédure d'agrément pour les demandeurs visés à l'article 1^{er}, 8°, premier alinéa, qui ne relèvent pas d'un seul STC et ceux visés à l'article 1^{er}, 8°, deuxième alinéa, se déroule comme suit :

Les demandeurs adressent une demande à l'Administration de l'Emploi. L'Administration et le comité d'accompagnement du STC ou, par délégation, le Groupe de travail Allochtones, vérifie les conditions prescrites à l'article 4, § 1^{er} dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 16 octobre 2001.

L'Administration vérifie également les conditions prescrites à l'article 4, § 1^{er}, dans les quatorze jour de la réception.

Les deux avis sont transmis au Ministre par l'entremise de l'Administration.

Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 3. Lorsque le montant global des demandes dépasserait les 1 852 500 EUR pour l'exécution des plans « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » et les 247 000 EUR pour le développement de "meilleures pratiques", l'Administration et le comité d'accompagnement du STC ou, par délégation, le Groupe de travail Allochtones, établissent conjointement un ordre de préséance motivé des 15 dernières demandes introduites pour le subventionnement des plans d'action et des cinq dernières demandes introduites pour le subventionnement des "meilleures pratiques" sur la base des critères prévus à l'article 4, l'objectif étant de retenir au moins 5 plans d'action « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » et une "meilleure pratique" par STC.

Art. 6. Les STC font parvenir à l'Administration, tous les six mois, un rapport de suivi sur l'exécution globale des plans d'action et des "meilleures pratiques". Après avoir été discuté au sein du comité d'accompagnement ou, par délégation, au sein du Groupe de travail Allochtones, ce rapport est transmis au Ministre.

Art. 7. § 1^{er}. 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 d'action ou du développement d'une "meilleure pratique" et ce à concurrence de 12 350 euros au maximum.

§ 2. Sont pris en compte pour le financement, les frais salariaux à concurrence des 4/5 au maximum de la subvention accordée et les moyens de fonctionnement affectés à l'exécution du plan d'action. Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par le plan d'action « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » sont subventionnables.

Sont par conséquent non admises aux subventions :

- la simple insertion de membres de groupes à risques dans le processus de production; la subvention ne peut être affectée comme prime d'insertion;
- l'acquisition de biens d'investissement généraux;
- la formation technique générale du personnel.

§ 3. Tous les frais doivent être justifiés.

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

CHAPITRE IV. — *Actions subrégionales* « *Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi* »

Art. 8. § 1^{er}. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de la contribution flamande au plan d'action belge, en exécution des directives européennes en matière d'emploi, convenu entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands, des subventions peuvent être octroyées en vue de l'aide à certaines actions bien déterminées des programmes d'action subrégionaux « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi ».

§ 2. Les actions suivantes sont subventionnables :

- une campagne d'information et de sensibilisation uniforme et de grande envergure, mise au point au niveau flamand par les STC, et organisée par le canal des médias locaux et régionaux;
- une offre de formation organisée de manière décentralisée, mise au point au niveau flamand en concertation avec les STC.

Ces moyens servent à appuyer la prospection subrégionale en vue de sensibiliser les entreprises à une gestion du personnel axée sur la diversité, et doivent permettre une dynamique accélérée, une assise élargie et un renforcement du savoir-faire des organisations de la région.

§ 3. Le montant maximum des subventions allouées pour l'aide à la campagne d'information et de sensibilisation et pour l'offre de formation organisée de manière décentralisée, est de 322 270 euros.

§ 4. Les programmes d'action subrégionaux comprennent au moins l'amorce d'une approche intégrée en faveur de plusieurs groupes à risques, dont celui des allochtones et visent un objectif quantitatif portant sur le nombre d'organisations de travail dans la sous-région qui, dans le délai de validité du programme annuel flamand, bénéficient de l'aide du STC pour le démarrage, l'élargissement ou le renforcement de leur plan d'action « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi ».

§ 5. Le plan d'action subrégional « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » s'articule autour des axes suivants :

1° l'aide aux organisations (régionales) de groupes à risques, ainsi que la concertation, le réseautage et la coopération avec celles-ci;

2° l'aide aux entreprises, organismes et administrations locales pour le démarrage et la mise en œuvre de plans d'action « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi », en collaborant à la mise au point, l'adaptation et la diffusion d'outils GRH;

3° la collaboration avec les acteurs intermédiaires du marché de l'emploi, dont les secteurs et les fonds sectoriels, les organisations patronales et syndicales, les initiatives de formation, les administrations locales, etc.

Art. 9. Le STC fait parvenir à l'Administration, tous les six mois, un rapport de suivi sur l'exécution globale de son plan d'action et des "meilleures pratiques". Après avoir été discuté au sein du comité d'accompagnement ou, par délégation, au sein du Groupe de travail allochtones, ce rapport est transmis au Ministre.

CHAPITRE V. — Aide centrale et développement de produits et soutien des parcours qualifiants

Art. 10. § 1^{er}. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de la contribution flamande au plan d'action belge, en exécution des directives européennes en matière d'emploi, convenu entre le Gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands, des subventions et des moyens de fonctionnement peuvent être octroyés à l'aide centrale et au développement de produits lors de la mise en œuvre du programme annuel VESOC « Diversité et participation proportionnelle au marché de l'emploi » pour 2001 et au soutien et développement de parcours qualifiants visant à accroître les chances des groupes à risques, notamment des allochtones, sur le marché de l'emploi.

§ 2. Le montant maximum des subventions allouées pour l'ensemble des postes concernant l'appui de la politique d'action positive et le développement de "meilleures pratiques" dans des entreprises et des organismes, la mise en œuvre des plans d'action subrégionaux, l'appui et le développement de produits centralisés et le développement de parcours qualifiants, s'élève à 2 726 830 EUR.

CHAPITRE VI. — Contrôle et dispositions finales

Art. 11. § 1^{er}. Les articles mentionnés à la première colonne du tableau ci-dessous concernent le présent arrêté. En ce qui concerne les montants exprimés en EUR à la deuxième colonne du tableau, les montants exprimés en BEF à la troisième colonne sont valables à partir de la date d'entrée en vigueur du présent arrêté jusqu'au 31 décembre 2001 inclus.

article	EUR	BEF
article 5, § 3	1.852.500 247.000	74.729.665 9.963.955
article 7, § 1 ^{er}	12.350	498.198
article 8, § 3	322.270	13.000.340
article 10, § 2	2.726.830	110.000.050

§ 2. Les montants exprimés en EUR aux articles 5, 7, 12 et 13 du présent arrêté entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2002.

Art. 12. Les membres du personnel de la Division de l'inspection de l'Emploi du Ministère de la Communauté flamande sont habilités à contrôler sur place l'affectation des fonds octroyés.

Art. 13. Le présent arrêté entre en vigueur le 18 mai 2001.

Art. 14. Le Ministre flamand qui a la Politique de l'emploi dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 18 mai 2001.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
P. DEWAELE

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