

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

**VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE**

**MINISTERIE VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP**

N. 2002 — 3284

[C — 2002/36110]

**19 JULI 2002. — 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 2002 « Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit »**

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, 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 21 december 2001 houdende de middelenbegroting van de Vlaamse Gemeenschap voor het begrotingsjaar 2002;

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

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 13 juli 2001 tot bepaling van de bevoegdheden van de leden van de Vlaamse regering;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën over het budgettair implementatieplan ter operationalisering van het voorliggende ontwerp van besluit van de Vlaamse Regering;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister bevoegd voor begroting, gegeven op 18 juli 2002;

Overwegende het VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' van 13 mei 2002;

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° 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 door regularisatie recht op verblijf in België hebben verworven, of elke als allochtoon geregistreerde persoon binnen een door het VESOC goedgekeurde registratiemethode;

7° 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;

8° ouder wordende werknemers en werkzoekenden : 45- tot 64- jarigen

9° laaggeschoolden : personen met maximaal een diploma van het lager secundair onderwijs, of afgestudeerden van middenstandopleidingen, of houders van een niet erkend buitenlands diploma;

10° 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.

## HOOFDSTUK II. — *Algemeen*

**Art. 2.** Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de uitvoering van het Vlaams Actieplan 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, 4 en 5 van dit besluit gestelde voorwaarden.

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

### **Art. 3.** De inhoud van een diversiteitsplan

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

§ 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, evalueren en dissemineren 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 geslacht, zogenaamd ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, handicap of fysieke eigenschap.

§ 5. Onder indirecte discriminatie worden ogenschijnlijk neutrale gedragingen, procedures en structuren verstaan die niet de bedoeling hebben om bepaalde individuen en/of groepen te discrimineren, maar die in hun uitwerking systematisch 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 binnen de organisatie; het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen gericht op leden van de kansengroepen; voorzien in begeleide, additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor leden van de kansengroepen; functioneren als voorbeeldonderneming binnen een regio en/of sector; in samenhang met minstens één van de hiervoor genoemde acties, voorzien in een (project)structuur voor het verbreden van het draagvlak en voor het opvolgen en sturen van het beleid van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname.

§ 7. Ieder actieplan voorziet daarnaast in de begeleide afname van de DIVA-audit in de loop van de laatste drie maanden van de looptijd van het actieplan, met het oog op continuering van het diversiteitsbeleid na afloop van de subsidieperiode.

§ 8. Het actieplan omvat concrete objectieven (aantallen of een percentage personen) omtrent instroom, doorstroom of opleiding (o.a. ter voorkoming van voortijdige uitstroom) van leden van de kansengroepen.

#### Art. 4. De begunstigden

§ 1. Begunstigden zijn ondernemingen, (openbare) instellingen, andere arbeidsorganisaties uit de profit en non-profit sector. Daarbij wordt gestreefd naar een evenwicht tussen profit en non-profit, waarbij de klemtoon ligt op de profitsector zonder evenwel de engagementen rond diversiteit uit de afgesloten sectorconvenants te hypothekeren.

§ 2. Uitgesloten van subsidie zijn gemeentelijke of provinciale actieplannen, die betrekking hebben op het globale (personeels)beleid van een gemeente of O.C.M.W., of van een provincie.

#### Art. 5. De subsidievoorwaarden

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

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

— een diversiteitsplan voor te leggen, geadviseerd door het STC van hun regio;

— in cofinanciering te voorzien.

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

§ 3. De aanvragers dienen een aanvraag in bij het bevoegde STC of bij de administratie Werkgelegenheid, die in dat geval de aanvraag overmaakt aan het betrokken STC. Het STC beoordeelt de aanvraag en maakt zijn advies over aan de administratie binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 15 oktober 2002. De administratie beoordeelt eveneens de aanvraag 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.

§ 4. Voor de aanvragers die niet onder één STC ressorteren verloopt de procedure als volgt : Ze dienen een aanvraag in bij de administratie Werkgelegenheid. De administratie legt het dossier ter advies voor aan de vertegenwoordigers van de sociale partners en maakt dit advies, samen met het advies van de administratie, ten laatste binnen de dertig dagen na ontvangst en uiterlijk op 19 oktober 2002 over aan de minister. De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring.

§ 5. Een diversiteitsplan heeft een looptijd van minimum 6 en maximum 24 maanden. Zesmaandelijks wordt gerapporteerd aan de administratie Werkgelegenheid, met kopie aan het STC van de regio over de globale uitvoering van het plan, de stand van zaken en de knelpunten. De administratie maakt een samenvattende tussentijdse rapportering over aan de minister.

§ 6. Op basis van een inhoudelijk eindrapport, een financieel verantwoordingsrapport en een advies door het STC wordt de toegekende subsidie na afloop van de actie daadwerkelijk toegekend.

§ 7. Ingeval een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tussenkomst van 2/3 in de gedane uitgaven met betrekking tot het diversiteitsplan, met een maximum van 12.350 EUR. Voor financiering komen loonkosten en werkingsmiddelen ter uitvoering van het actieplan in aanmerking. Enkel de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in het diversiteitsplan komen voor subsidie in aanmerking. Komen 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.

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

§ 9. Het objectief op Vlaams niveau is voor 2002 bepaald op 225 nieuwe diversiteitsplannen, waarbij gestreefd wordt naar minstens 10 in hun uitvoering begeleide diversiteitsplannen per STC. Voor de realisatie van dit objectief wordt als richtbedrag 2 778 750 EUR voorzien. Mocht dit bedrag op 31 oktober 2002 niet uitgeput zijn, dan kan het worden aangewend voor diversiteitsprojecten (zie hoofdstuk 5). Bij dreigende overschrijding van het richtbedrag voor diversiteitsplannen, stelt de administratie in overleg met de sociale partners een gemotiveerde rangorde op van de 15 laatst ingediende subsidieaanvragen voor een diversiteitsplan, waarbij gestreefd wordt naar minstens 10 diversiteitsplannen per STC.

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

**Art. 6.** De inhoud van een beste praktijk

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

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

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

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

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

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

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

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

— zelf twee andere ondernemingen aanbrenge die een diversiteitsplan opstarten;

5° het actieplan richt zich op een geïntegreerde wijze tot meerdere kansengroepen.

**Art. 7.** De begunstigden

Begunstigden zijn ondernemingen, (openbare) instellingen, andere arbeidsorganisaties uit de profit en non-profit sector. Daarbij wordt gestreefd naar een evenwicht tussen profit en non-profit, waarbij de klemtoon ligt op de profitsector zonder evenwel de engagementen rond diversiteit uit de afgesloten sectorconvenants te hypothekeren.

**Art. 8.** De subsidievoorwaarden

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

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

— een diversiteitsplan voor te leggen, geadviseerd door het STC van hun regio;

— in cofinanciering te voorzien.

§ 2. De aanvragers dienen een aanvraag in bij het bevoegde STC of bij de administratie Werkgelegenheid, die in dat geval de aanvraag overmaakt aan het betrokken STC. Het STC beoordeelt de aanvraag en maakt zijn advies over aan de administratie binnen de dertig dagen na ontvangst van de aanvraag en uiterlijk op 15 oktober 2002. De administratie beoordeelt eveneens de aanvraag 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.

§ 3. Voor de aanvragers die niet onder één STC ressorteren verloopt de procedure als volgt. Ze dienen een aanvraag in bij de administratie Werkgelegenheid. De administratie legt het dossier ter advies voor aan de vertegenwoordigers van de sociale partners en maakt dit advies, samen met het advies van de administratie, ten laatste binnen de dertig dagen na ontvangst en uiterlijk op 19 oktober 2002 over aan de minister. De minister beslist over de toekenning van de subsidie, waarbij minstens één positief advies als voorwaarde geldt voor een goedkeuring.

§ 4. Een beste praktijk heeft een looptijd van minimum 6 en maximum 24 maanden. Zesmaandelijks wordt gerapporteerd aan de administratie Werkgelegenheid, met kopie aan het STC van de regio, over de globale uitvoering van de beste praktijk, de stand van zaken en de knelpunten. De administratie maakt een samenvattend tussentijds verslag over aan de minister.

§ 5. Op basis van een inhoudelijk eindrapport, een financieel verantwoordingsrapport en een advies door het STC wordt de toegekende subsidie na afloop van de actie daadwerkelijk toegekend.

§ 6. Ingeval een subsidie wordt toegekend, heeft de aanvrager recht op een tussenkomst van 1/2 in de gedane uitgaven met betrekking tot de beste praktijk, met een maximum van 6.175 EUR. Voor financiering komen loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van de beste praktijk in aanmerking. Enkel de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en uitvoering van de specifieke acties voorzien in de beste praktijk komen voor subsidie in aanmerking. Komen 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.

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

§ 8. Het objectief op Vlaams niveau is voor 2002 bepaald op 25 nieuwe beste praktijken, waarbij gestreefd wordt naar minstens 1 in zijn uitvoering begeleide beste praktijk per STC. Voor de realisatie van dit objectief wordt als richtbedrag 154 375 EUR voorzien. Mocht dit bedrag op 31 oktober 2002 niet uitgeput zijn, dan kan het worden aangewend voor diversiteitsprojecten (zie hoofdstuk 5). Bij dreigende overschrijding van het richtbedrag voor beste praktijken, stelt de administratie in overleg met de sociale partners een gemotiveerde rangorde op van de 5 laatst ingediende subsidieaanvragen voor een beste praktijk, waarbij gestreefd wordt naar minstens 1 beste praktijk per STC.

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

##### **Art. 9.** De inhoud van diversiteitsprojecten

§ 1. Diversiteitsprojecten dienen ter ondersteuning van de acties in de ondernemingen en sectoren. Ze hebben een experimenteel en/of innoverend karakter, moeten snel kunnen inspelen op gesignaleerde noden, één van hun componenten is steeds methodiekontwikkeling of verfijning, en ze situeren zich binnen de zes prioritaire actieterreinen en acties die aangegeven worden in de §§ 2-7 van dit artikel.

§ 2. Actieterrein 'Bevorderen van de samenwerking tussen ondernemingen, sociale partners en organisaties van de kansengroepen enerzijds en intermediairs anderzijds'.

1° Prioritaire acties zijn instroomprojecten uitgevoerd door een pool van samenwerkende ondernemingen, waarbij samengewerkt wordt met intermediairs. Het betreft hier een aantal experimenten die, in functie van organisatie op grotere schaal, geëvalueerd zullen worden. Het kunnen o.m. volgende acties betreffen :

- instroomacties van werkgeversorganisaties i.s.m. intermediairs;
- instroomacties van (groepen van) bedrijven i.s.m. intermediairs.

De instroomacties gaan ook gepaard met een procesmatige benadering, waarbij rekening gehouden wordt met het integratieproces op de werkvloer. Deze acties kunnen dus gecombineerd worden met diversiteitsplannen.

2° De huidige protocols afgesloten tussen de Vlaamse overheid en de werkgeversorganisaties of intermediairs worden hernieuwd in functie van een doorgedreven aanpak inzake non-discriminatie en diversiteit in het kader van het optrekken van de werkzaamheidsgraad van kansengroepen. Dit via het bevorderen van instroomprojecten voor kansengroepen op de arbeidsmarkt.

§ 3. Actieterrein 'Ondersteuning uitvoering decreet evenredige participatie op de arbeidsmarkt'.

Prioritaire acties zijn :

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

— versterken van de rol van de intermediairs in het beleid van evenredige arbeidsdeelname onder meer door het ontwikkelen van aangepaste instrumenten (brochures, vormings- en trainingspakketten).

§ 4. Actieterrein 'Versterken van de betrokkenheid bij het beleid van vertegenwoordigers van de georganiseerde kansengroepen'.

Prioritaire acties zijn :

- consolideren, verbreden en verdiepen van de lopende engagementen en samenwerkingsprotocollen;
- versterken van de inhoudelijke ondersteuning van vertegenwoordigers van de kansengroepen, waardoor ze een zekere 'toetsingsbevoegdheid' kunnen uitoefenen.

§ 5. Actieterrein 'Vorming en training'.

Prioritaire acties zijn :

- verdere concretisering van de producten van de TRIVISI-pioniersgroep 'Diversiteit';
- versterken van de samenwerking en ervaringsuitwisseling tussen sociale partners, intermediairs en vertegenwoordigers van de kansengroepen op het terrein vorming en training;
- blinde vlekken in het opleidingsaanbod invullen (ontwikkeling nieuwe pakketten en modules);
- met het ontwikkelde en in ontwikkeling zijnde materiaal een behoeftedekkend aanbod voor regio's en sectoren ontwikkelen;
- vorming rond de DIVA-audit;
- vorming en training organiseren voor consultants van de Lokale WerkWinkels.

§ 6. Actieterrein 'Sensibilisatie- en informatie, bevorderen van ervaringsuitwisseling'.

Prioritaire acties zijn :

- bekendmaking TRIVISI-producten, van de mogelijkheden binnen het VESOC-actieplan 2002 en van het decreet van 24 april houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, via een sensibilisatiecampagne naar bedrijven;
- regionale intervisie en ervaringsuitwisseling tussen en met ondernemingen, lokale besturen, (vertegenwoordigers van de) kansengroepen.

§ 7. Actieterrein 'Versterkte opvolging en monitoring van het beleid'.

Prioritaire acties zijn :

- effectmeting van de aanpak in ondernemingen en instellingen tot op heden;
- ontwikkelen en implementeren van (een set van) indicatoren om ( de evolutie van) de werkzaamheidsgraad van moeilijk te omschrijven kansengroepen in kaart te brengen.

**Art. 10. Subsidievoorwaarden**

§ 1. Binnen de perken van de op de begroting goedgekeurde kredieten voor de uitvoering van het Vlaams actieplan Europese werkgelegenheidsrichtsnoeren kunnen subsidies worden toegekend aan de diversiteitsprojecten die passen binnen de prioritaire acties zoals vermeld in artikel 9 van dit besluit, voor zover zij voldoen aan de voorwaarden gesteld in de onderdelen 3.3 tot en met 3.6 van het bijgevoegde budgettaire implementatieplan ter operationalisering van dit besluit.

§ 2. Het maximumbedrag dat aan subsidies wordt toegekend voor het totaal van de posten ondersteuning van diversiteitsplannen, beste praktijken en diversiteitsprojecten samen bedraagt 3.854.397,38 EUR.

HOOFDSTUK VI. — *Toezicht en slotbepalingen*

**Art. 11.** De personeelsleden van de afdeling Inspectie Werkgelegenheid van het ministerie van de Vlaamse Gemeenschap zijn gerechtigd om ter plaatse controle uit te oefenen op de aanwending van de toegekende gelden.

**Art. 12.** Dit besluit treedt in werking op 19 juli 2002.

**Art. 13.** De Vlaamse minister, bevoegd voor werkgelegenheid, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 19 juli 2002.

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. 2002 — 3284

[C - 2002/36110]

**19 JUILLET 2002. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions dans le cadre du plan d'action 2002 du VESOC « Participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité »**

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 21 décembre 2001 contenant le budget général des dépenses de la Communauté flamande pour l'année budgétaire 2002;

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

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 13 juillet 2001 fixant les attributions des membres du Gouvernement flamand;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances sur le plan d'exécution budgétaire pour l'opérationnalisation du présent arrêté;

Vu l'accord du Ministre flamand ayant le budget dans ses attributions, donné le 18 juillet 2002;

Considérant le plan d'action du VESOC «Participation proportionnelle au marché de l'emploi et diversité» du 13 mai 2002;

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

Après en avoir délibéré,

Arrête :

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. — Définitions

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, on entend par :

1° le Ministre : le Ministre flamand 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'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'emploi et de la formation professionnelle;

6° allochtones : les citoyens séjournant légalement en Belgique ayant une provenance socioculturelle remontant à un autre pays d'origine, qui sont devenus belges ou non et qui soit sont entrés en Belgique en tant que travailleurs étrangers ou dans le cadre d'un regroupement familial, soit ont obtenu le statut de demandeur d'asile ou de réfugié déclaré recevable, soit ont acquis le droit de séjour en Belgique par la régularisation, ou toute personne enregistrée comme allochtone dans le cadre d'une méthode d'enregistrement approuvée par le VESOC;

7° 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 VDAB comme ayant une capacité de travail limitée ou très limitée, ou toute personne enregistrée comme handicapé du travail dans le cadre d'une méthode d'enregistrement approuvée par le VESOC;

8° travailleurs et demandeurs d'emploi âgés : de 45 à 64 ans;

9° 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;

10° groupes à potentiel : catégories de personnes dont le taux d'activité, c.à.d. le pourcentage de personnes de la catégorie en question qui ont l'âge d'activité professionnelle (15-64 ans) et qui travaillent effectivement, est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active flamande.

#### CHAPITRE II. — Généralités

**Art. 2.** Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de l'exécution du plan d'action flamand dans le cadre 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 aux chapitres 3, 4 et 5 du présent arrêté.

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

**Art. 3.** Le contenu d'un plan de diversité

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

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

- le dépistage des problèmes à l'aide d'une liste de contrôle;
- 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 fondée sur le sexe, une prétendue race, la couleur de la peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'état civil, la naissance, la fortune, l'âge, la conviction religieuse ou philosophique, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique.

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

§ 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 potentiel; (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 potentiel, 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 potentiel, notamment des allochtones; prévoir des places de stage et d'expérience professionnelle additionnelles sous accompagnement pour des membres de groupes à potentiel; servir d'entreprise-pilote dans une région et/ou secteur; parallèlement à au moins l'une des actions précitées, prévoir une structure (de projet) pour l'élargissement de l'assise et pour le suivi et le pilotage de la politique de diversité et de participation proportionnelle au marché de l'emploi.

§ 7. Tout plan d'action prévoit en outre la réalisation, sous accompagnement, de l'audit DIVA au cours des trois derniers mois de la durée du plan d'action, en vue de continuer la politique de diversité au terme de la période de subvention.

§ 8. Le plan d'action contient des objectifs concrets (nombres ou un pourcentage de personnes) concernant l'entrée, la transition ou la formation (notamment à titre de prévention de sorties anticipées) de membres de groupes à potentiel.

#### **Art. 4. Les bénéficiaires**

§ 1<sup>er</sup>. Les bénéficiaires sont des entreprises, des organismes (publics), d'autres organisations des secteurs marchand et non marchand. On vise à obtenir un équilibre entre les secteurs marchand et non marchand, en mettant l'accent sur le secteur marchand, sans toutefois hypothéquer les engagements sur le plan de la diversité des accords de secteur conclus.

§ 2. Sont exclus des subventions, les plans d'action communaux ou provinciaux portant sur la gestion globale (du personnel) d'une commune, d'un CPAS ou d'une province.

#### **Art. 5. Les conditions de subventionnement**

§ 1<sup>er</sup>. Les demandeurs visés à l'article 4 sont tenus à :

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

— soumettre un plan de diversité conseillé par le STC de leur région;

— prévoir un cofinancement.

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

§ 3. Les demandeurs adressent une demande au STC compétent ou à l'administration de l'Emploi, qui en ce cas transmet la demande au STC concerné. Le STC vérifie la demande et transmet son avis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 15 octobre 2002. L'administration vérifie également la demande dans les quatorze jours de la réception. Les deux avis sont transmis au Ministre. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 4. La procédure d'agrément pour les demandeurs qui ne relèvent pas d'un seul STC se déroule comme suit : Les demandeurs adressent une demande à l'administration de l'Emploi. L'administration soumet le dossier pour avis aux représentants des partenaires sociaux et transmet ce dernier, avec l'avis de l'administration, au Ministre dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 19 octobre 2002. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 5. Le plan de diversité a une durée de 6 mois au minimum et de 24 mois au maximum. Un rapport de suivi est remis tous les six mois à l'administration, avec copie au STC de la région, sur l'exécution globale du plan, l'état d'avancement et les problèmes. L'administration transmet un rapport de synthèse intérimaire au Ministre.

§ 6. La subvention est allouée effectivement à l'issue de l'action, sur la base d'un rapport final, d'un rapport de justification financière et d'un avis du STC.

§ 7. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur a droit à une intervention à concurrence des 2/3 dans les frais exposés dans le cadre du plan de diversité et ce à concurrence de 12.350 EUR au maximum. Sont pris en compte pour le financement, les frais salariaux et les moyens de fonctionnement affectés à l'exécution du plan d'action. Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par le plan de diversité sont subventionnables. Sont par conséquent non admises aux subventions :

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



- l'acquisition de biens d'investissement généraux;
- la formation technique générale du personnel.

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

§ 9. L'objectif a été fixé, pour le niveau flamand, à 225 nouveaux plans de diversité, visant, par STC, au moins 10 plans de diversité accompagnés dans leur réalisation. Un montant de 2 778 750 EUR est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si ce montant n'est pas épuisé le 31 octobre 2002, il peut être affecté à des projets de diversité (voir chapitre 5). Lorsque le montant global des plans de diversité risque de dépasser le montant prévu, l'administration et les partenaires sociaux, établissent conjointement un ordre de préséance motivé des 15 dernières demandes introduites pour le subventionnement des plans de diversité, l'objectif étant de retenir au moins 10 plans de diversité par STC.

#### CHAPITRE IV. — Aide à l'élaboration et à la mise en œuvre d'une meilleure pratique au sein d'entreprises et d'organismes

##### Art. 6. Le contenu d'une meilleure pratique

§ 1<sup>er</sup>. En vue du renforcement de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de la gestion de la diversité au sein d'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 dans le cadre d'un programme VESOC antérieur pour groupes à potentiel, ou avoir consenti des efforts, par le passé, pour l'égalité des chances des hommes et des femmes ou en faveur de l'insertion, dans l'entreprise, de handicapés du travail ou de travailleurs âgés;

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

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

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

— assurer le parrainage d'au moins une autre entreprise (qui n'appartient pas à la propre unité d'entreprise juridique ou 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 de membres de groupes à potentiel au sein de l'entreprise;

— coopérer au développement de nouvelles méthodiques ou actions, notamment en vue de la concrétisation des produits TRIVISI;

— apporter deux autres entreprises qui mettent sur pied un plan de diversité.

5° le plan d'action s'adresse de manière intégrée à plusieurs groupes à potentiel.

##### Art. 7. Les bénéficiaires

Les bénéficiaires sont des entreprises, des organismes (publics), d'autres organisations des secteurs marchand et non marchand. On vise à obtenir un équilibre entre les secteurs marchand et non marchand, en mettant l'accent sur le secteur marchand, sans toutefois hypothéquer les engagements sur le plan de la diversité des accords de secteur conclus.

##### Art. 8. Les conditions de subventionnement

§ 1<sup>er</sup>. Les demandeurs visés à l'article 7 sont tenus à :

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

— soumettre un plan de diversité conseillé par le STC de leur région;

— prévoir un cofinancement.

§ 2. Les demandeurs adressent une demande au STC compétent ou à l'administration de l'Emploi, qui en ce cas transmet la demande au STC concerné. Le STC vérifie la demande et transmet son avis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 15 octobre 2002. L'administration vérifie également la demande dans les quatorze jours de la réception. Les deux avis sont transmis au Ministre. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 3. La procédure d'agrément pour les demandeurs qui ne relèvent pas d'un seul STC se déroule comme suit : Les demandeurs adressent une demande à l'administration de l'Emploi. L'administration soumet le dossier pour avis aux représentants des partenaires sociaux et transmet ce dernier, avec l'avis de l'administration, au Ministre dans les trente jours de la réception de la demande et ce au plus tard le 19 octobre 2002. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention, un avis positif au moins étant une condition d'approbation.

§ 4. Une meilleure pratique a une durée de 6 mois au minimum et de 24 mois au maximum. Un rapport de suivi est remis tous les six mois à l'administration, avec copie au STC de la région, sur l'exécution globale du plan, l'état d'avancement et les problèmes. L'administration transmet un rapport de synthèse intérimaire au Ministre.

§ 5. La subvention est allouée effectivement à l'issue de l'action, sur la base d'un rapport final, d'un rapport de justification financière et d'un avis du STC.

§ 6. En cas d'octroi d'une subvention, le demandeur a droit à une intervention à concurrence des 1/2 dans les frais exposés dans le cadre de la meilleure pratique et ce à concurrence de 6.175 EUR au maximum. Sont pris en compte pour le financement, les frais salariaux et les moyens de fonctionnement affectés à la mise en oeuvre de la meilleure pratique. Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques prévues par la meilleure pratique sont subventionnables. Sont par conséquent non admises aux subventions :

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

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

§ 8. L'objectif a été fixé, pour le niveau flamand, à 25 nouvelles meilleures pratiques, visant, par STC, au moins 1 meilleure pratique accompagnée dans sa réalisation. Un montant de 154 375 EUR est prévu pour la réalisation de cet objectif. Si ce montant n'est pas épuisé le 31 octobre 2002, il peut être affecté à des projets de diversité (voir chapitre 5). Lorsque le montant global des meilleures pratiques risque de dépasser le montant prévu, l'administration et les partenaires sociaux, établissent conjointement un ordre de préséance motivé des 5 dernières demandes introduites pour le subventionnement de meilleures pratiques, l'objectif étant de retenir au moins 1 meilleure pratique par STC.

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

##### Art. 9. Le contenu de projets de diversité

§ 1<sup>er</sup>. Les projets de diversité sont destinés à appuyer les actions dans les entreprises et secteurs. Ils ont un caractère expérimental et/ou innovateur, doivent répondre rapidement aux besoins signalés, l'une de leurs composantes est toujours le développement ou l'affinement de méthodiques, et ils se situent dans les six domaines d'action et actions prioritaires visés aux §§ 2-7 du présent article.

§ 2. Domaine d'action Promotion de la coopération entre entreprises, partenaires sociaux et organisations des groupes à potentiel, d'une part, et intermédiaires d'autre part .

1° Les actions prioritaires sont des actions d'entrée réalisées par un pool d'entreprises coopérantes, en collaboration avec des intermédiaires. Il s'agit d'expériences qui seront évaluées en fonction de leur organisation à plus grande échelle. Elles concernent notamment :

- des actions d'entrée d'organisations patronales en collaboration avec des intermédiaires;
- des actions d'entrée de groupements d'entreprises en collaboration avec des intermédiaires.

Les actions d'entrée vont de pair avec une approche processuelle, en tenant compte du processus d'insertion. Ces actions peuvent donc être combinées avec des plans de diversité.

2° Les protocoles actuels conclus entre les autorités flamandes et les organisations patronales ou les intermédiaires sont renouvelés en fonction d'une approche renforcée en matière de non-discrimination et de diversité dans le cadre du relèvement du taux d'activité des groupes à potentiel.

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

Les actions prioritaires sont :

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

— le renforcement du rôle des intermédiaires dans la politique de participation proportionnelle au travail, notamment par le développement d'instruments adaptés (brochures, paquets de formations et d'entraînement).

§ 4. Domaine d'action 'Renforcement de la participation à la politique des représentants des groupes à potentiel organisés'.

Les actions prioritaires sont :

- consolider, élargir et approfondir les engagements et protocoles de coopération en cours;
- renforcer la coopération, au niveau du contenu, de représentants des groupes à potentiel organisés, leur permettant d'exercer une certaine compétence de vérification.

## § 5. Domaine d'action 'Formation et entraînement'.

Les actions prioritaires sont :

- continuer la concrétisation des produits du groupe pionnier TRIVISI « Diversité »;
- renforcer la coopération et l'échange d'expérience entre partenaires sociaux, intermédiaires et représentants des groupes à potentiel dans le domaine de la formation et de l'entraînement;
- combler les lacunes dans l'offre de formation (développement de nouveaux paquets et modules);
- mettre au point une offre de formation qui rencontre les besoins des secteurs et des régions, à l'aide du matériel développé et en cours d'élaboration;
- formation relative à l'audit DIVA;
- organiser des formations et des entraînements pour les conseillers des maisons du travail locales.

## § 6. Domaine d'action Sensibilisation et information, promotion de l'échange d'expérience'.

Les actions prioritaires sont :

- publicité des produits « TRIVISI », des possibilités dans le cadre du plan d'action 2002 du VESOC et du décret du 24 avril relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, au moyen d'une campagne de publicité s'adressant aux entreprises;
- intervention régionale et échange d'expérience entre entreprises, administrations locales, (représentants des) groupes à potentiel.

## § 7. Domaine d'action Suivi et surveillance renforcés'.

Les actions prioritaires sont :

- mesure des effets de l'approche dans les entreprises et organismes;
- élaboration et application d'une série d'indicateurs pour le taux d'activité de groupes à potentiel difficiles à définir.

**Art. 10.** Conditions de subventionnement

§ 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés en vue de la mise en oeuvre du plan d'action flamand, en exécution des directives européennes en matière d'emploi, des subventions peuvent être octroyées à des projets de diversité qui s'inscrivent dans les actions prioritaires telles que visées à l'article 9 du présent arrêté, dans la mesure où ces projets remplissent les conditions prévues aux sections 3.3 à 3.6 du plan d'exécution budgétaire visant l'opérationnalisation du présent arrêté.

§ 2. Le montant maximum de subventions alloué pour l'ensemble des postes concernant l'appui de plans de diversité, de meilleures pratiques et de projets de diversité s'élève à 3.854.397,38 EUR.

CHAPITRE VI. — *Contrôle et dispositions finales*

**Art. 11.** Les membres du personnel de la Division de l'inspection de l'Emploi du Ministère de la Communauté flamande sont habilités à contrôler sur place l'affectation des fonds octroyés.

**Art. 12.** Le présent arrêté entre en vigueur le 19 juillet 2002.

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

Bruxelles, le 19 juillet 2002.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
P. DEWAELE

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



N. 2002 — 3285

[C — 2002/36178]

**19 JULI 2002. — Besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs**

De Vlaamse regering,

Gelet op het decreet betreffende het onderwijs XIII - Mozaïek, inzonderheid op artikel IX.9.;

Gelet op het koninklijk besluit van 15 april 1958 houdende bezoldigingsregeling van het onderwijzend, wetenschappelijk en daarmee gelijkgesteld personeel van het Ministerie van Openbaar Onderwijs, inzonderheid artikel 16 gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 21 juni 1962, 30 november 1966, 15 maart 1967, 24 maart 1967, 22 januari 1970, 1 juni 1970, 20 juli 1970, 29 oktober 1971, 9 december 1971, 18 februari 1974, 15 januari 1975, 10 juni 1976, 9 juli 1976, 8 maart 1979, 14 oktober 1985 en bij de besluiten van de Vlaamse regering van 24 juli 1991, 19 december 1991 en 25 januari 1995 en op artikel 18, gewijzigd bij de koninklijke besluiten van 10 maart 1965, 15 maart 1967, 22 januari 1970, 1 juni 1970, 9 december 1971, bij de wet van 8 februari 1974, bij de koninklijke besluiten van 10 juni 1976, 18 april 1977, 20 juli 1982, bij de besluiten van de Vlaamse regering van 19 december 1991 en 22 juli 1993;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 12 juli 2001;

Gelet op het protocol nr. 437 van 14 december 2001 houdende de conclusies van de onderhandelingen gevoerd in de gemeenschappelijke vergadering van Sectorcomité X en van onderafdeling «Vlaamse Gemeenschap» van afdeling 2 van het Comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;