

REGION DE BRUXELLES-CAPITALE — BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

MINISTERE
DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE

[C – 2009/31279]

7 MAI 2009. — Arrêté du Gouvernement
de la Région de Bruxelles-Capitale relatif aux plans de diversité
et au label de diversité

Le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale,

Vu l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, l'article 4, deuxième alinéa;

Vu l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, les articles 16 et 28;

Vu l'avis du comité de gestion d'ACTIRIS, donné le 3 mars 2009;

Vu l'avis du Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale, donné le 23 avril 2009;

Vu l'avis n° 46.284/1 du Conseil d'Etat, donné le 7 avril 2009 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Considérant l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 21 juin 2007 modifiant le sigle de l'Office régional bruxellois de l'Emploi;

Considérant que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est engagé, dans sa déclaration du 19 juillet 2004, à poursuivre et élargir le plan d'action de lutte contre la discrimination à l'embauche, qui a pris forme au sein du Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale;

Considérant que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale s'est chargé de la mission, à l'occasion de la déclaration du 19 juillet 2004, d'encourager les employeurs à établir des plans de diversité pour que le lieu de travail soit le reflet de la société;

Considérant que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale et les partenaires sociaux bruxellois se sont engagés, dans le Contrat pour l'Economie et l'Emploi 2005-2010 à examiner s'il était souhaitable d'introduire des plans de diversité auprès des employeurs;

Considérant que le Pacte Territorial pour l'Emploi en Région de Bruxelles-Capitale, dénommé ci-après le Pacte, a créé un référentiel pour les plans de diversité en Région de Bruxelles-Capitale, qui a été approuvé le 12 décembre 2006 par le comité de gestion d'ACTIRIS;

Considérant qu'en date du 9 octobre 2007, le comité de gestion d'ACTIRIS a approuvé la procédure à suivre en cas d'introduction et de traitement d'un plan de diversité;

Considérant que l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi prévoit l'élaboration d'un cadre structurel pour les plans de diversité et un label de diversité;

Considérant qu'un cadre clair, transparent et structurel doit être élaboré pour servir de base aux plans de diversité et au label de diversité, avec des conditions précises du point de vue du contenu et de la forme, ainsi que des procédures d'approbation, de subventionnement et d'octroi de ces plans et de ce label;

Sur proposition du Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions;

Après délibération,

Arrête :

CHAPITRE I^{er}. — Définitions

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

- 1° ACTIRIS : l'Office régional bruxellois de l'Emploi, réglementé par l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi;
- 2° promotion de la diversité : reconnaître, respecter et valoriser les différences dans l'environnement professionnel;

MINISTERIE
VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST

[C – 2009/31279]

7 MEI 2009. — Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke
Regering betreffende de diversiteitsplannen en het diversiteits-
label

De Brusselse Hoofdstedelijke Regering,

Gelet op de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, artikel 4, tweede lid;

Gelet op de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, de artikelen 16 en 28;

Gelet op het advies van het beheerscomité van ACTIRIS, gegeven op 3 maart 2009;

Gelet op het advies van de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, gegeven op 23 april 2009;

Gelet op het advies nr. 46.284/1 van de Raad van State, gegeven op 7 april 2009 in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Overwegende het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 21 juni 2007 tot wijziging van het letterwoord van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;

Overwegende dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering er zich in haar verklaring van 19 juli 2004 toe verbonden heeft het actieplan ter bestrijding van de discriminatie bij aanwerving, dat gestalte kreeg in de schoot van het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, voort te zetten en uit te breiden;

Overwegende dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering zich ter gelegenheid van de verklaring van 19 juli 2004 met de opdracht belastte om werkgevers aan te moedigen diversiteitsplannen op te stellen opdat de plaats van tewerkstelling een weerspiegeling zou zijn van de maatschappij;

Overwegende dat de Brusselse Hoofdstedelijke Regering en de Brussels sociale partners in het Contract voor de Economie en de Tewerkstelling 2005-2010 de verbintenis aangingen na te gaan of het wenselijk was bij werkgevers diversiteitsplannen in te voeren;

Overwegende dat het Territoriaal Pact voor de Werkgelegenheid in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verder het Pact genaamd, een referentiekader voor diversiteitsplannen binnen het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft opgesteld, dat op 12 december 2006 werd goedgekeurd door het beheerscomité van ACTIRIS;

Overwegende dat het beheerscomité van ACTIRIS op 9 oktober 2007 de te volgen procedure bij het indienen en behandelen van een diversiteitsplan heeft goedgekeurd;

Overwegende dat de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling voorziet in het uitwerken van een structureel kader ten behoeve van de diversiteitsplannen en een diversiteitslabel;

Overwegende dat een duidelijk, helder en structureel kader moet worden uitgewerkt ten behoeve van de diversiteitsplannen en het diversiteitslabel, met nauwkeurige inhoudelijke en vormelijke voorwaarden en procedures voor de goedkeuring, subsidiëring of toekenning van deze plannen en dit label;

Op voorstel van de Minister bevoegd voor Tewerkstelling;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK I. — Definities

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

- 1° ACTIRIS : de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, als gereguleerd bij de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling;
- 2° bevordering van de diversiteit : het erkennen, eerbiedigen en waarderen van verschillen op de werkvloer;

- 3° plan de diversité : un ensemble intégré, égalisateur, planifié et progressif ou non de mesures et d'actions visées à l'article 6, § 1^{er} sur le plan de la gestion du personnel et de l'organisation d'une entreprise, organisation ou institution, d'une part pour promouvoir l'entrée et la transition des travailleurs visés au 6° à 10°, et d'autre part pour éviter leur départ anticipé, ainsi que de personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail;
- 4° plan de consolidation en diversité : plan qui maintient, poursuit, élargit ou développe des mesures et actions contenues dans un premier plan de diversité approuvé;
- 5° label de diversité : le label de qualité sous forme de certificat, visé à l'article 28, § 2 de l'ordonnance du 4 septembre 2008 relative à la lutte contre la discrimination et à l'égalité de traitement en matière d'emploi, accompagné d'un symbole graphique, notamment un pictogramme qui représente ledit label, et par lequel le titulaire informe le public que les mesures et actions du plan de diversité ont été exécutées;
- 6° travailleur de nationalité étrangère : travailleur ou demandeur d'emploi inscrit qui n'est pas ressortissant d'un Etat qui a adhéré à l'Union Européenne, ni du Royaume de Norvège, des Principautés d'Andorre, du Liechtenstein et de Monaco, des Républiques d'Islande ou de San Marino, ou de la Confédération suisse;
- 7° travailleur handicapé : travailleur ou demandeur d'emploi inscrit dont la participation à la vie professionnelle, en ce compris les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi et d'être promu, sont limitées ou entravées durablement et de manière importante due à l'interaction dynamique entre :
- des déficiences de nature mentale, physique, psychique ou sensorielle;
 - des limitations lors de l'exécution d'activités;
 - des facteurs contextuels personnels et environnementaux;
- 8° jeune travailleur : travailleur ou demandeur d'emploi inscrit âgé de moins de 26 ans;
- 9° travailleur expérimenté : travailleur ou demandeur d'emploi inscrit âgé de plus de 45 ans;
- 10° travailleur infra scolarisé : travailleur ou demandeur d'emploi inscrit qui n'est pas titulaire d'un diplôme ou document équivalent, y compris un document étranger déclaré équivalent, supérieur à l'enseignement secondaire inférieur;
- 11° entreprise :
- la personne morale créée sous la forme d'une société commerciale, visée au code des sociétés;
 - la personne morale créée sous la forme d'une association sans but lucratif ou une fondation visée à la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations;
 - le titulaire d'une profession libérale visée à l'article 2, 3°, cinquième alinéa, de la loi du 26 juin 2002 relative aux fermetures d'entreprises;
- 12° organisation : l'entreprise dénommée organisation dans l'arrêté royal instituant la commission paritaire concernée et déterminant ses compétences, ainsi que l'organisation représentative des travailleurs ou des employeurs visée à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- 13° institution : l'entreprise dénommée institution, établissement ou service dans l'arrêté royal instituant la commission paritaire concernée et déterminant ses compétences;
- 14° opérateurs d'emploi : les opérateurs d'emploi visés dans l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale;
- 15° Ministre : le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale ayant l'Emploi dans ses attributions;
- 16° CESRBC : le Conseil économique et social de la Région de Bruxelles-Capitale;
- 17° Administration : l'Administration de l'Economie et de l'Emploi du Ministère de la Région de Bruxelles-Capitale.
- 3° diversiteitsplan : een geïntegreerd, drempelverlagend, en planmatig, al dan niet stapsgewijs geheel van maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1 op het vlak van het personeels- en organisatiebeleid van een onderneming, organisatie of instelling, enerzijds ter bevordering van de instroom en de doorstroming, en anderzijds ter verhinderende van de voortijdige uitstroom van de werknemers als bedoeld in 6° tot en met 10°, alsook van de personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment;
- 4° consolidatieplan aangaande diversiteit : het plan dat maatregelen en acties uit een eerste goedgekeurd diversiteitsplan behoudt, voortzet, uitbreidt of ontwikkelt;
- 5° diversiteitslabel : het keurmerk in de vorm van een certificaat, als bedoeld in artikel 28, § 2 van de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, vergezeld gaande van een grafisch symbool en met name een pictogram dat het genoemde label weergeeft, en aan de hand waarvan de houder het publiek te kennen geeft dat de maatregelen en acties uit het diversiteitsplan zijn uitgevoerd;
- 6° werknemer van vreemde nationaliteit : werknemer of ingeschreven werkzoekende die geen onderdaan is van een Staat die tot de Europese Unie is toegetreden, noch van het Koninkrijk Noorwegen, de Prinsdommen Andorra, Liechtenstein, of Monaco, de Republieken IJsland of San Marino, of de Zwitserse Bondsstaat;
- 7° werknemer met een handicap : werknemer of ingeschreven werkzoekende van wie de deelname aan het professioneel leven, met inbegrip van het verwerven en het behouden van een arbeidsplaats en het maken van promotie, langdurig en in belangrijke mate beperkt of belemmerd is of bedreigd wordt, door het samenspel tussen :
- functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard;
 - beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten;
 - persoonlijke en externe factoren;
- 8° jeugdige werknemer : werknemer of ingeschreven werkzoekende, jonger dan 26 jaar;
- 9° ervaren werknemer : werknemer of ingeschreven werkzoekende, ouder dan 45 jaar;
- 10° kortgeschoolde werknemer : werknemer of ingeschreven werkzoekende die geen houder is van een diploma of een ander gelijkgesteld document, met inbegrip van een gelijkwaardig verklaard buitenlands document, hoger dan het lager secundair onderwijs;
- 11° onderneming :
- de rechtspersoon die is opgericht in de vorm van een handelsvennootschap als bedoeld in het wetboek van vennootschappen;
 - de rechtspersoon die is opgericht in de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk of een stichting als bedoeld in de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen;
 - de beoefenaar van een vrij beroep als bedoeld in artikel 2, 3°, vijfde lid, van de wet van 26 juni 2002 betreffende de sluiting van de ondernemingen;
- 12° organisatie : de in het koninklijk besluit houdende oprichting en vaststelling van de bevoegdheid van het betrokken paritair comité als organisatie omschreven onderneming, alsook de representatieve werknemers- of werkgeversorganisatie als bedoeld in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;
- 13° instelling : de in het koninklijk besluit houdende oprichting en vaststelling van de bevoegdheid van het betrokken paritair comité als instelling, inrichting of dienst omschreven onderneming;
- 14° tewerkstellingsoperatoren : de tewerkstellingsoperatoren als omschreven in de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 15° Minister : de Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering bevoegd voor Tewerkstelling;
- 16° ESRBHG : de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest;
- 17° Bestuur : het Bestuur Economie en Werkgelegenheid van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

CHAPITRE II. — *Le plan de diversité*Section 1^{re} — Bénéficiaires[foliomo];

Art. 2. § 1^{er}. L'entreprise, organisation ou institution peut introduire auprès d'ACTIRIS une demande d'approbation d'un plan de diversité visant à développer, mettre en oeuvre et assurer le suivi de mesures et actions visées à l'article 6, § 1^{er} en faveur de :

- 1° travailleurs de nationalité étrangère;
- 2° travailleurs handicapés;
- 3° jeunes travailleurs;
- 4° travailleurs expérimentés;
- 5° personnes d'un sexe déterminé qui sont sous-représentées par rapport à l'autre sexe dans un segment spécifique du marché de travail;
- 6° travailleurs infra scolarisés.

Le travailleur de nationalité étrangère visé au premier alinéa, 1°, doit être éligible pour l'octroi ou la dispense du permis de travail en vertu de la loi du 30 avril 1999 relative à l'occupation des travailleurs étrangers et ses arrêtés d'exécution.

La condition d'âge visée à l'article 1^{er}, 8° et 9° doit être remplie au cours de la mise en oeuvre ou de l'application du plan de diversité.

§ 2. Après avis d'ACTIRIS, basé sur les analyses de l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications visé à l'article 17 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que sur celui du CESRBC, le Gouvernement peut déterminer, pour une durée de vingt-quatre mois, quels travailleurs et personnes, doivent être les bénéficiaires d'un plan de diversité en vue de son approbation visée à l'article 8.

Ladite détermination n'affecte pas le plan de diversité d'ores et déjà approuvé à ce moment en vertu de l'article 8, § 5.

Art. 3. Seule l'entreprise, organisation ou institution, dont le siège principal des activités, à savoir le lieu de travail où les travailleurs, visés à l'article 2, et en faveur desquels les mesures et actions visées à l'article 6, § 1^{er}, seront mises en oeuvre, travaillent ou travailleront de manière récurrente, et où des activités récurrentes liées à l'objet social de l'entreprise, organisation ou institution sont exercées, se situe sur le champ de compétence territoriale de la Région de Bruxelles-Capitale, peut introduire une demande d'approbation d'un plan de diversité.

Art. 4. L'entreprise, organisation ou institution qui bénéficie déjà d'un plan de diversité, sous quelque dénomination que ce soit, approuvé par une autre autorité, peut, en vertu du présent arrêté, introduire une demande d'approbation d'un plan de diversité, si elle peut démontrer que ce plan couvre d'autres mesures et actions que celles qui ont fait l'objet du plan approuvé en vertu de la réglementation d'une autre autorité. Dans ce cas, ce plan est approuvé et, le cas échéant, subsidié selon les conditions du présent arrêté, dans la mesure où les mesures et actions n'ont pas déjà été approuvées et subsidiées en vertu de la réglementation d'une autre autorité.

Art. 5. Ne peut introduire une demande d'approbation de plan de diversité, l'entreprise, organisation ou institution :

- 1° qui est redevable d'arriérés d'impôts ou de cotisations à percevoir par l'organisme chargé de la perception des cotisations de sécurité sociale ou par un Fonds de sécurité d'existence ou pour le compte de celui-ci.

Ne sont pas considérées comme arriérés, les sommes pour lesquelles il existe un plan d'apurement dûment respecté;

- 2° qui fait l'objet d'une condamnation pour crime ou délit en tant que personne morale ou en sa qualité d'employeur;
- 3° à laquelle, en sa qualité d'employeur au sens de l'article 2 de la loi du 30 juin 1971 relative aux amendes administratives applicables en cas d'infraction à certaines lois sociales ou de l'article 27, § 3, de l'ordonnance du 30 avril 2009 relative à la surveillance des réglementations en matière d'emploi qui relèvent de la compétence de la Région de Bruxelles-Capitale et à l'instauration d'amendes administratives applicables en cas d'infraction à ces réglementations, une amende administrative a été infligée pour infraction aux réglementations visées aux articles 1 et 1bis de ladite loi ou à l'article 2, § 1^{er}, première alinéa, de ladite ordonnance;

HOOFDSTUK II. — *Diversiteitsplan*

Afdeling 1. — Begunstigden

Art. 2. § 1. De onderneming, organisatie of instelling kan een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan bij ACTIRIS indienen ter ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1 ten voordele van :

- 1° werknemers van vreemde nationaliteit;
- 2° werknemers met een handicap;
- 3° jeugdige werknemers;
- 4° ervaren werknemers;
- 5° personen van een bepaald geslacht die in verhouding tot het andere geslacht ondervertegenwoordigd zijn in een specifiek arbeidssegment;
- 6° kortgeschoolde werknemers.

De werknemer van vreemde nationaliteit als bedoeld in het eerste lid, 1°, dient in aanmerking te komen voor de toekenning of de vrijstelling van arbeidskaart krachtens de wet van 30 april 1999 betreffende de tewerkstelling van buitenlandse werknemers en haar uitvoeringsbesluiten.

Aan de leeftijdsvoorwaarde als bedoeld in artikel 1, 8° en 9°, moet voldaan zijn in de loop van de tenuitvoerlegging of toepassing van het diversiteitsplan.

§ 2. Na advies van ACTIRIS, op grond van de analyses verricht door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties als bedoeld in artikel 17 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 15 april 2004 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en van de ESRBHG, kan de Regering voor de duur van vierentwintig maanden bepalen welke van de werknemers en personen, de begunstigden moeten zijn van een diversiteitsplan met het oog op de goedkeuring ervan als bedoeld in artikel 8.

Genoemde bepaling laat het diversiteitsplan dat op dat ogenblik reeds goedgekeurd is krachtens artikel 8, § 5, onverlet.

Art. 3. Alleen de onderneming, organisatie of instelling waarvan de hoofdzetel van de activiteiten, dat wil zeggen de plaats van tewerkstelling waar de werknemers als bedoeld in artikel 2, ten voordele van wie de maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1, zullen worden ten uitvoer gelegd, recurrent werken of zullen werken, en waar recurrente activiteiten in verband met het maatschappelijk doel van de onderneming, organisatie of instelling worden uitgevoerd, in het territoriale bevoegdheidsgebied van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest gelegen is, kan een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan indienen.

Art. 4. De onderneming, organisatie of instelling die reeds een diversiteitsplan geniet, onder gelijk welke benaming, goedgekeurd krachtens een reglementering van om het even welke andere overheid, kan krachtens dit besluit een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan indienen, wanneer zij aantoonde dat dit plan andere maatregelen en acties behelst dan het plan dat werd goedgekeurd krachtens een reglementering van een andere overheid. In dit geval wordt dit plan goedgekeurd en in voorkomend geval gesubsidiëerd overeenkomstig de voorwaarden van dit besluit in de mate dat de maatregelen en de acties nog niet werden goedgekeurd en gesubsidiëerd krachtens een reglementering van een andere overheid.

Art. 5. Kan geen aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan indienen, de onderneming, organisatie of instelling :

- 1° die achterstallige belastingen verschuldigd is, of achterstallige bijdragen die worden geïnd door de instelling belast met de inning van de bijdragen voor sociale zekerheid of door een Fonds voor Bestaanszekerheid of voor rekening van dat fonds.

De sommen waarvoor een behoorlijk in acht genomen aanzuiveringsplan bestaat, worden niet als achterstallig beschouwd;

- 2° die veroordeeld wordt wegens misdaad of wanbedrijf als rechtspersoon of in de hoedanigheid van werkgever;
- 3° aan wie in de hoedanigheid van werkgever als bedoeld in artikel 2 van de wet van 30 juni 1971 betreffende de administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op sommige sociale wetten of in artikel 27, § 3, van de ordonnantie van 30 april 2009 betreffende het toezicht op de reglementeringen inzake werkgelegenheid die tot de bevoegdheid van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest behoren en de invoering van administratieve geldboeten toepasselijk in geval van inbreuk op deze reglementeringen, een administratieve geldboete wordt opgelegd wegens inbreuk op de reglementeringen als bedoeld in de artikelen 1 en 1bis van de genoemde wet of in artikel 2, § 1, eerste lid, van de genoemde ordonnantie;

- 4° qui se trouve en état de faillite, demande ou a obtenu un concordat judiciaire, fait l'objet d'une action en dissolution ou est en état de liquidation;
- 5° qui, parmi ses administrateurs, gérants, mandataires, et plus généralement, toutes les personnes habilitées à l'engager ou à la représenter, compte des personnes qui :
- sont privées de l'exercice de leurs droits civiques et politiques;
 - sont visées par l'arrêté royal n° 22 du 24 octobre 1934 relatif à l'interdiction judiciaire faite à certains condamnés et aux faillis d'exercer certaines fonctions, professions ou activités;
 - au cours des cinq dernières années, ont été reconnues responsables des engagements ou des dettes d'une société en faillite en application des articles 229, 5°, 265, 315, 456,4° et 530 du code des sociétés;
- 6° qui donne délibérément de faux renseignements qui ont une incidence sur le montant de la subvention visée à l'article 9, § 1;
- 7° dont le label de diversité a été retiré conformément à l'article 28 ou 30.

Ne peut non plus introduire une demande d'approbation de plan de diversité, tout département d'une entreprise, organisation ou institution, qui peut être considéré comme appartenant socialement ou économiquement à une entité juridique ou à une unité technique ayant introduit un plan de diversité pour approbation en vertu de l'article 8, § 1^{er}.

Ne peut par ailleurs pas introduire une demande d'approbation de plan de diversité :

- l'association sans but lucratif créée à l'initiative du Gouvernement, visée à l'article 4, 13° de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à promouvoir la diversité et à lutter contre la discrimination dans la fonction publique régionale bruxelloise;
- l'association sans but lucratif communale visée à l'article 2, 1., c) de l'ordonnance du 4 septembre 2008 visant à assurer une politique de diversité au sein de la fonction publique bruxelloise.

Section 2. — Objet des mesures et actions

Art. 6. § 1^{er}. Sur la base des constats établis par l'entreprise, organisation ou institution dans le cadre du diagnostic et de l'analyse visés à l'article 7, § 3, 1°, le plan de diversité introduit pour approbation comporte des mesures et actions destinées à améliorer la situation de l'entreprise, organisation ou institution en matière de diversité. Si les actions et mesures incluses dans le plan de diversité ne sont pas reprises dans la liste du paragraphe premier du présent article, l'entreprise, organisation ou institution justifie le caractère utile de la mesure ou de l'action pour favoriser la promotion de la diversité.

- sélection et recrutement :
 - une analyse, objectivation, neutralisation et affinement de la politique de sélection et de recrutement et des procédures appliquées en cette matière;
 - la mise en place de nouveaux canaux de sélection et de recrutement, allant de pair avec des efforts de recrutement en faveur d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 2;
 - l'établissement d'une ou plusieurs relations de coopération avec des opérateurs d'emploi, afin d'améliorer la sélection et le recrutement d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 2;
- gestion du personnel :
 - une analyse, objectivation, neutralisation et un affinement de la politique d'accueil et des descriptions de fonction pour une ou plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 2;
 - l'organisation d'un coaching et d'un accompagnement interne d'une ou de plusieurs catégories de travailleurs visées à l'article 2;
 - l'organisation de cours appropriés en entreprise, internes ou externes, qui tiennent compte de la variété des travailleurs appartenant à une ou plusieurs catégories visées à l'article 2;

- 4° die zich in staat van faillissement bevindt, een gerechtelijk akkoord aanvraagt of verkrijgt, het voorwerp is van een vordering tot gerechtelijke ontbinding of in staat van vereffening verkeert;
- 5° die onder de bestuurders, zaakvoerders, lasthebbers en, meer algemeen, alle personen die ertoe gemachtigd zijn om haar te verbinden of te vertegenwoordigen, personen telt :
- die uit hun burgerlijke en politieke rechten zijn ontzet;
 - zoals bedoeld in het koninklijk besluit nr. 22 van 24 oktober 1934 betreffende het rechterlijk verbod aan bepaalde veroordeelden en gefailleerden om bepaalde ambten, beroepen of werkzaamheden uit te oefenen;
 - die, gedurende de laatste vijf jaar, geacht werden verantwoordelijk te zijn voor de verbintenissen of schulden van een gefailleerde vennootschap met toepassing van de artikelen 229, 5°, 265, 315, 456,4° en 530 van het wetboek van vennootschappen;
- 6° die opzettelijk verkeerde inlichtingen verstrekt die het bedrag van de subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1 beïnvloeden;
- 7° van wie het diversiteitslabel werd ingetrokken overeenkomstig artikel 28 of 30.

Kan evenmin een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan indienen, elke afdeling van een onderneming, organisatie of instelling, die geacht kan worden economisch of sociaal afhankelijk te zijn van een juridische eenheid of van een technische bedrijfseenheid die krachtens artikel 8, § 1 een diversiteitsplan ter goedkeuring heeft ingediend.

Kan evenmin een aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan indienen :

- de op initiatief van de Regering opgerichte vereniging zonder winstoogmerk als bedoeld in artikel 4, 13° van de ordonnantie van 4 september 2008 ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt;
- de gemeentelijke vereniging zonder winstoogmerk als bedoeld in artikel 2, 1., c) van de ordonnantie van 4 september 2008 ertoe strekkende een diversiteitsbeleid te bewerkstelligen in het Brussels ambtenarenapparaat.

Afdeling 2. — Voorwerp van de maatregelen en de acties

Art. 6. § 1. Op grond van de door de onderneming, organisatie of instelling gedane vaststellingen in het kader van de diagnose en de doorlichting als bedoeld in artikel 7, § 3, 1°, omvat het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan maatregelen en acties die ertoe strekken de toestand binnen de onderneming, organisatie of instelling op het vlak van diversiteit te verbeteren. Indien de in het diversiteitsplan opgenomen maatregelen en acties niet voorkomen op de lijst van de eerste paragraaf van dit artikel, verantwoordt de onderneming, organisatie of instelling het nut van de maatregel of actie met het oog op de bevordering van de diversiteit.

- selectie en werving :
 - een doorlichting, objectivering, neutralisering en verfijning van het selectie- en wervingsbeleid en de daarbij gebruikte procedures;
 - nieuwe selectie- en wervingskanalen opzetten, gepaard gaande met wervingsinspanningen ten voordele van een of meer categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 2;
 - met het oog op een verbetering van de selectie en werving van een of meer categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 2, één of meer samenwerkingsverbanden aangaan met tewerkstellingsoperatoren;
- personeelsbeheer :
 - een doorlichting, objectivering, neutralisering en verfijning van het onthaalbeleid en de functiebeschrijvingen jegens een of meer categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 2;
 - het organiseren van coaching en interne begeleiding van een of meer categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 2;
 - het organiseren van aangepaste interne of externe bedrijfs-cursussen die rekening houden met de verscheidenheid aan werknemers die behoren tot een of meer categorieën als bedoeld in artikel 2;

- d) l'organisation de cours appropriés en entreprise, internes ou externes et d'une formation permanente appropriée qui, de manière directe ou indirecte, favorise la transition ou évite le départ anticipé de travailleurs qui appartiennent à une ou plusieurs catégories visées à l'article 2;
- e) l'intégration de la gestion des entrées, passages, transitions et sorties dans ou de l'entreprise, organisation ou institution;
- f) la mise en place d'aménagements raisonnables en faveur de travailleurs handicapés.

Les efforts qui se limitent au respect d'obligations légales ou réglementaires relatives aux aménagements raisonnables, et qui sont subsidiées en vertu d'une réglementation d'une autre autorité, ne sont pas des mesures et actions au sens du présent article.

3° sensibilisation et communication interne :

- a) la promotion auprès du personnel, au moyen d'actions et de campagnes, de la diversité dans la gestion du personnel et dans la politique organisationnelle;
- b) l'organisation de formations en matière de communication interculturelle, gestion de la diversité et traitement des préjugés au travail;
- c) l'organisation de cours, stages et formations en langues;

4° positionnement externe : la promotion auprès des clients, utilisateurs, fournisseurs et partenaires dans le secteur ou la branche d'activité, de la diversité dans la gestion du personnel et dans la politique organisationnelle, en ce compris la communication, diffusion et mise à disposition d'expériences, méthodes et outils, afin qu'ils puissent être appliqués ailleurs.

§ 2. Les mesures et actions visées au § 1^{er} ont trait à l'ensemble ou à une partie des collaborateurs ou à l'ensemble ou à une partie des travailleurs visés à l'article 2, et ont une durée maximale de vingt-quatre mois. A défaut d'une détermination par le Gouvernement visée au § 3, l'entreprise, organisation ou institution détermine librement les mesures et actions visées au § 1^{er}.

Les mesures et actions visées au § 1^{er} peuvent être menées séparément ou conjointement, ou encore simultanément ou non.

Les efforts qui découlent d'obligations légales ou réglementaires relatives aux mesures et actions visées au § 1^{er}, ne sont pas des mesures ou actions au sens du présent article.

§ 3. Après avis d'ACTIRIS, basé sur les analyses de l'Observatoire bruxellois du marché du travail et des qualifications visé à l'article 17 de l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 15 avril 2004 portant exécution de l'ordonnance du 26 juin 2003 relative à la gestion mixte du marché de l'emploi dans la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que sur celui du CÉSARBC, le Gouvernement peut déterminer, quelles mesures et actions telles que visées au § 1 doivent toujours figurer dans un plan de diversité en vue de son approbation visée à l'article 8.

Ladite détermination n'affecte pas le plan de diversité d'ores et déjà approuvé à ce moment en vertu de l'article 8, § 5.

Section 3. — Conditions du plan de diversité

Art. 7. § 1^{er}. Une structure porteuse est créée au sein de l'entreprise, organisation ou institution, en vue de développer, mettre en oeuvre et assurer le suivi de la politique de diversité.

Lorsque l'entreprise, organisation ou institution dispose d'un conseil d'entreprise, celui-ci émet préalablement un avis relatif à la création de la structure porteuse visée au premier alinéa et ce, conformément à l'article 15, a) de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie.

Lorsque l'entreprise, organisation ou institution ne dispose pas d'un conseil d'entreprise mais bien d'un comité de prévention et de protection au travail, celui-ci émet préalablement un avis relatif à la création de la structure porteuse visée au premier alinéa et ce, conformément à l'article 65 decies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

La structure porteuse visée au premier alinéa est au moins composée d'un représentant de l'employeur et d'un représentant des travailleurs. Le représentant des travailleurs est un délégué syndical pour l'entreprise, organisation ou institution qui en dispose.

- d) het organiseren van aangepaste interne of externe bedrijfs-cursussen en van aangepaste permanente vorming die op rechtstreekse of onrechtstreekse wijze de doorstroming van werknemers die behoren tot een of meer categorieën als bedoeld in artikel 2, bevorderen of de voortijdige uitstroom ervan verhinderen;
- e) het ingang doen vinden van het in-, door-, over- en uitgangsbeheer in de onderneming, organisatie of instelling;
- f) het aanbrengen van redelijke aanpassingen ten gunste van werknemers met een handicap.

Inspanningen die zich beperken tot het eerbiedigen van wettelijke of reglementaire verplichtingen aangaande redelijke aanpassingen, en die gesubsidieerd worden krachtens een reglementering van een andere overheid, zijn geen maatregelen en acties in de zin van dit artikel.

3° interne sensibilisering en communicatie :

- a) de aanmoediging bij het personeel van diversiteit in het personeels- en organisatiebeleid, middels acties en campagnes
- b) het organiseren van trainingen inzake interculturele communicatie, het beheren van diversiteit en het omgaan met vooroordelen op de werkvloer;
- c) het organiseren van taallessen, taalstages en taaltrainingen;

4° externe positionering : de aanmoediging bij de klanten, gebruikers, leveranciers en partners in de nijverheidssector of bedrijfstak van diversiteit in het personeels- en organisatiebeleid, met inbegrip van de bekendmaking, verspreiding en terbeschikkingstelling van de ervaringen, methodieken en instrumenten, opdat ze ook elders zouden kunnen worden toegepast.

§ 2. De maatregelen en acties als bedoeld in § 1 hebben betrekking op het geheel of op een gedeelte van de medewerkers en op het geheel of op een gedeelte van werknemers als bedoeld in artikel 2, en lopen over een maximale periode van vierentwintig maanden. Bij ontstentenis van een bepaling door de Regering als bedoeld in § 3, bepaalt de onderneming, organisatie of instelling vrij de maatregelen en acties als bedoeld in § 1.

De maatregelen en acties als bedoeld in § 1 kunnen afzonderlijk of gezamenlijk en al dan niet op hetzelfde tijdstip worden gevoerd.

Inspanningen die voortvloeien uit wettelijke of reglementaire verplichtingen aangaande maatregelen en acties als bedoeld in § 1, zijn geen maatregelen en acties in de zin van dit artikel.

§ 3. Na advies van ACTIRIS, op grond van de analyses verricht door het Brussels Observatorium van de Arbeidsmarkt en de Kwalificaties als bedoeld in artikel 17 van het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 15 april 2004 houdende de uitvoering van de ordonnantie van 26 juni 2003 betreffende het gemengd beheer van de arbeidsmarkt in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, en van de ESRBHG, kan de Regering bepalen welke van de maatregelen en acties als bedoeld in § 1 in ieder geval worden opgenomen in een diversiteitsplan met het oog op de goedkeuring ervan als bedoeld in artikel 8.

Genoemde bepaling laat het diversiteitsplan dat op dat ogenblik reeds goedgekeurd is krachtens artikel 8, § 5, onverlet.

Afdeling 3. — Voorwaarden voor het diversiteitsplan

Art. 7. § 1. In de schoot van de onderneming, organisatie of instelling wordt met het oog op de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsbeleid een dragende structuur opgericht.

Indien de onderneming, organisatie of instelling over een ondernemingsraad beschikt, brengt deze voor de oprichting van de dragende structuur als bedoeld in het eerste lid dienaangaande advies uit overeenkomstig artikel 15, a) van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Indien de onderneming, organisatie of instelling niet over een ondernemingsraad maar wel over een comité voor preventie en bescherming op het werk beschikt, brengt dit voor de oprichting van de dragende structuur als bedoeld in het eerste lid dienaangaande advies uit overeenkomstig artikel 65 decies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De dragende structuur als bedoeld in het eerste lid is minstens samengesteld uit een vertegenwoordiger van de werkgever en een vertegenwoordiger van de werknemers. De vertegenwoordiger van de werknemers is een vakbondsafgevaardigde voor de onderneming, organisatie of instelling die daarover beschikt.

§ 2. Le plan de diversité introduit pour approbation a préalablement fait l'objet d'un avis favorable du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection du travail pour l'entreprise, organisation ou institution qui dispose d'un tel comité mais pas d'un conseil d'entreprise. Le plan de diversité est approuvé par la structure porteuse visée au § 1^{er} si l'entreprise, organisation ou institution n'a ni conseil d'entreprise, ni comité de prévention et de protection du travail.

§ 3. Le plan de diversité introduit pour approbation comporte :

- 1° le diagnostic et l'analyse de la situation de l'entreprise, organisation ou institution en matière de diversité au moment de l'introduction de la demande, dans les domaines :
 - a) de la sélection et du recrutement;
 - b) de la gestion du personnel;
 - c) de la sensibilisation et communication interne;
 - d) du positionnement externe;
- 2° un plan en étapes relatif au développement et à la mise en œuvre d'une politique de diversité, avec mention précise :
 - a) des objectifs qualitatifs et quantitatifs pour chacun des domaines choisis;
 - b) des délais de réalisation de ces objectifs;
- 3° sans préjudice des articles 2, § 2 et 6, § 3, la description d'une ou plusieurs mesures et actions visées à l'article 6, § 1^{er}, en faveur des travailleurs visés à l'article 2;
- 4° l'estimation des moyens de fonctionnement qu'engendrent le développement, la mise en œuvre et le suivi des mesures et actions mentionnées dans le plan de diversité.

§ 4. Le plan de diversité introduit pour approbation mentionne :

- 1° la signalétique de l'entreprise, organisation ou institution et les coordonnées de la personne de contact;
- 2° les effectifs, en équivalents temps plein, en service au moment de l'introduction de la demande, répartis selon les catégories de bénéficiaires potentiels, visées à l'article 2, § 1^{er};
- 3° les effectifs, en équivalents temps plein, employés pour le développement, la mise en œuvre et le suivi des mesures et actions visées à l'article 6, § 1^{er};
- 4° le cas échéant, la demande de cofinancement ainsi que la mention des moyens propres qui seront consacrés au développement, à la mise en œuvre et au suivi des mesures et actions visées à l'article 6, § 1^{er}.

§ 5. Sont annexés au plan de diversité introduit pour approbation :

- 1° les statuts en vigueur de la personne morale;
- 2° une déclaration sur l'honneur du conseil d'entreprise, ou, à défaut, du comité de prévention et de protection au travail, ou, à défaut, de la structure porteuse visée au § 1^{er}, premier alinéa, selon laquelle la condition visée au § 2 est remplie, signée par la personne ou les personnes habilitées à ce faire au nom dudit conseil, dudit comité ou de ladite structure;
- 3° une attestation bancaire originale de l'entreprise, organisation ou institution qui confirme le numéro de compte bancaire tel que mentionné dans le formulaire de demande;
- 4° une déclaration sur l'honneur de l'entreprise, organisation ou institution, signée par la personne ou les personnes habilitées à ce faire au nom de ladite entreprise, organisation ou institution, selon laquelle :
 - a) les renseignements communiqués à l'occasion de l'introduction du plan de diversité sont exacts et complets;
 - b) les conditions visées à l'article 4 sont remplies;
 - c) les conditions visées à l'article 5 sont remplies;
 - d) la structure porteuse visée au § 1^{er}, est consultée lors de chacun des choix stratégiques et décisions opérationnelles concernant le développement, la mise en œuvre et le suivi du plan de diversité;

§ 2. Het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan is voorafgaandelijk het voorwerp geweest van een gunstig advies door de ondernemingsraad of door het comité voor preventie en bescherming op het werk voor de onderneming, organisatie of instelling die over een dergelijk comité maar niet over een ondernemingsraad beschikt. Het diversiteitsplan wordt goedgekeurd door de dragende structuur zoals bedoeld in § 1 voor de onderneming die noch een ondernemingsraad, noch een comité voor preventie en bescherming op het werk heeft.

§ 3. Het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan omvat :

- 1° de diagnose en de doorlichting van de situatie van de onderneming, organisatie of instelling op het vlak van diversiteit op het ogenblik van de indiening van de aanvraag, op de werkterreinen van :
 - a) selectie en werving;
 - b) personeelsbeheer;
 - c) interne sensibilisering en communicatie;
 - d) externe positionering;
- 2° een stappenplan aangaande de ontwikkeling en de tenuitvoerlegging van een diversiteitsbeleid, met nauwkeurige opgave van :
 - a) kwaliteits- en kwantitatieve doelstellingen voor elk van de gekozen werkterreinen;
 - b) de termijnen voor het behalen van deze doelstellingen;
- 3° onverminderd de artikelen 2, § 2 en 6, § 3, de beschrijving van een of meer maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1, ten gunste van werknemers als bedoeld in artikel 2;
- 4° de raming van de werkmiddelen die de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van de maatregelen en acties vermeld in de diversiteitsplan meebrengen.

§ 4. Het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan vermeldt :

- 1° de identificatiegegevens van de onderneming, organisatie of instelling en van de contactpersoon;
- 2° het personeelsbestand, in voltijdse eenheden, dat op het ogenblik van de indiening van de aanvraag reeds in dienst is, ingedeeld volgens de categorieën van mogelijke begunstigden, als bedoeld in artikel 2, § 1;
- 3° het personeelsbestand, in voltijdse eenheden, dat ingezet wordt voor de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van de maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1.
- 4° in voorkomend geval, de vraag tot medefinanciering, evenals de vermelding van eigen middelen, die worden ingezet met het oog op de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1.

§ 5. Aan het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan worden toegevoegd :

- 1° de geldende statuten van de rechtspersoon;
- 2° een verklaring op eer van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, van de dragende structuur als bedoeld in § 1, eerste lid, volgens dewelke de voorwaarde als bedoeld in § 2, is vervuld, ondertekend door de persoon of de personen die gemachtigd is of zijn om zulks te doen namens deze;
- 3° een origineel bankattest van de onderneming, organisatie of instelling dat het rekeningnummer als vermeld op het aanvraagformulier bevestigt;
- 4° een verklaring op eer vanwege de onderneming, organisatie of instelling, ondertekend door de persoon of de personen die gemachtigd is of zijn om zulks te doen namens deze, volgens dewelke :
 - a) de inlichtingen medegedeeld ter gelegenheid van het indienen van het diversiteitsplan juist en volledig zijn;
 - b) de voorwaarden als bedoeld in artikel 4, vervuld zijn;
 - c) de voorwaarden als bedoeld in artikel 5, vervuld zijn;
 - d) de dragende structuur als bedoeld in § 1, bij elk van de strategische keuzes en operationele beslissingen aangaande de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsplan, wordt geraadpleegd;

- e) elle s'engage à rembourser les subventions indûment perçues visées à l'article 13, premier alinéa, ou perçues en violation des dispositions de l'article 13, premier alinéa, à la simple demande d'ACTIRIS par voie d'une lettre recommandée à la poste, sur un compte indiqué par ACTIRIS, endéans le mois suivant réception de la demande.

Si ACTIRIS dispose déjà d'un ou de plusieurs documents ou pièces visés au 1^o du premier alinéa, ou peut en disposer par des canaux officiels aisément accessibles, ces documents ou pièces ne seront pas annexés au plan de diversité introduit pour approbation.

Si ACTIRIS dispose déjà d'un ou de plusieurs documents ou pièces, ou peut en disposer par des canaux officiels aisément accessibles, en vertu desquels il est constaté que les conditions visées à l'article 5 sont remplies, cette partie de la déclaration sur l'honneur visée au premier alinéa, ne doit pas être complétée.

Section 4. — Procédure d'approbation du plan de diversité

Art. 8. § 1^{er}. L'entreprise, organisation ou institution qui souhaite obtenir une subvention visée à l'article 9, § 1^{er}, introduit, par écrit ou par voie électronique, un plan de diversité auprès d'ACTIRIS pour approbation. A cet effet, elle utilise le formulaire, dont le modèle est déterminé par le Ministre, et qui est également disponible sous forme électronique.

Lorsque l'entreprise, organisation ou institution utilise la voie électronique, elle introduit la version papier de la page du formulaire visé au premier alinéa qui comporte la signature de l'entreprise, organisation ou institution.

Le cas échéant, elle peut se faire assister par un consultant de la diversité mis à disposition à cette fin par ACTIRIS.

La date de réception ou de la poste détermine l'ordre dans lequel les demandes seront analysées.

Après avis du comité de gestion d'ACTIRIS, le Ministre peut adapter le modèle du formulaire visé au premier alinéa.

§ 2. Dans les dix jours ouvrables à compter de la réception de la demande, ACTIRIS envoie un accusé de réception à l'entreprise, organisation ou institution et lui communique par écrit si la demande est recevable ou non, en lui signalant, le cas échéant, les données manquantes ou lacunes.

La demande n'est recevable que lorsque :

- 1^o le formulaire de demande visé au § 1^{er} est dûment complété, daté, et signé par la personne ou les personnes habilitées à ce faire au nom de l'entreprise, organisation ou institution;
- 2^o les documents et pièces visés à l'article 7, § 5 sont joints.

§ 3. ACTIRIS vérifie si le plan de diversité annexé à la demande déclarée recevable :

- 1^o est réalisable, notamment si les moyens demandés et prévus rendent possible la réalisation des objectifs poursuivis;
- 2^o est suffisamment étayé, sur le plan quantitatif et qualitatif, en fonction des objectifs inscrits dans le plan;
- 3^o s'inscrit dans la politique que mène le Gouvernement sur le plan de la diversité et correspond notamment aux dispositions des articles 2, § 2 et 6, § 3.

§ 4. Dans les quarante-cinq jours ouvrables à compter de la déclaration de recevabilité visée au § 2, le comité de gestion d'ACTIRIS émet un avis dûment motivé, en ce compris une proposition concernant :

- 1^o l'octroi ou non d'une subvention visée à l'article 9, § 1^{er};
- 2^o le cas échéant, le volume et la période d'octroi de celle-ci.

ACTIRIS transmet immédiatement cet avis, accompagné du dossier, au Ministre.

§ 5. Dans les quarante-cinq jours ouvrables à compter de la transmission du dossier et de l'avis visés au § 4, le Ministre statue sur la demande d'approbation du plan de diversité.

Le Ministre notifie la décision à l'entreprise, organisation ou institution. Il en informe ACTIRIS, qui reçoit l'original du dossier.

- e) zij er zich toe verbindt onrechtmatig verkregen subsidies als bedoeld in artikel 13, eerste lid, of subsidies verkregen in strijd met het bepaalde van artikel 13, eerste lid, op eenvoudig verzoek van ACTIRIS door middel van een ter post aangetekend schrijven, terug te storten op een door ACTIRIS aan te duiden rekening, binnen de maand nadat zij dit verzoek heeft ontvangen.

Indien ACTIRIS reeds over een of meer documenten of stukken als bedoeld in 1^o van het eerste lid beschikt, of er over kan beschikken via vlot toegankelijke officiële kanalen, worden deze documenten of stukken niet aan het ter goedkeuring ingediende diversiteitsplan toegevoegd.

Indien ACTIRIS reeds over een of meer documenten of stukken beschikt, of er over kan beschikken via toegankelijke officiële kanalen, krachtens dewelke wordt vastgesteld dat de voorwaarden als bedoeld in artikel 5 vervuld zijn, dient dit onderdeel van de verklaring op eer als bedoeld in het eerste lid, niet te worden ingevuld.

Afdeling 4. — Procedure ter goedkeuring van het diversiteitsplan

Art. 8. § 1. De onderneming, organisatie of instelling die een subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1, wil ontvangen, dient schriftelijk of elektronisch bij ACTIRIS een diversiteitsplan ter goedkeuring in. Zij maakt hierbij gebruik van het formulier waarvan het model bepaald wordt door de Minister en dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

Wanneer de onderneming, organisatie of instelling kiest voor de elektronisch weg, dient zij de papieren versie van de pagina waarop de handtekening van de genoemde onderneming, organisatie of instelling voorkomt, van het in het eerste lid bedoelde formulier in.

Desgewenst laat zij zich bijstaan door de daartoe door ACTIRIS ter beschikking gestelde diversiteitsconsulent.

De ontvangstdatum of postdatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.

Na advies van het beheerscomité van ACTIRIS kan de Minister het model van het formulier als bedoeld in het eerste lid aanpassen.

§ 2. Binnen tien werkdagen te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag bezorgt ACTIRIS de onderneming, organisatie of instelling een ontvangstbewijs en deelt hij schriftelijk mee of de aanvraag al dan niet ontvankelijk is, en wijst hij in voorkomend geval op de ontbrekende gegevens of tekortkomingen.

De aanvraag is slechts ontvankelijk indien :

- 1^o het aanvraagformulier als bedoeld in § 1 volledig en gedagtekend is, en ondertekend door de persoon of de personen die gemachtigd is of zijn om zulks te doen namens de onderneming, organisatie of instelling;
- 2^o de documenten en stukken als bepaald in artikel 7, § 5 erbij gevoegd zijn.

§ 3. ACTIRIS gaat na of het diversiteitsplan bij de ontvankelijk verklaarde aanvraag :

- 1^o haalbaar is, inzonderheid of de gevraagde en voorziene middelen de verwezenlijking van de beoogde doelstellingen mogelijk maken;
- 2^o kwantitatief en kwalitatief voldoende onderbouwd is in functie van de in het plan opgenomen doelstellingen;
- 3^o aansluit op het beleid dat de Regering op het vlak van diversiteit voert en inzonderheid overeenstemt met het bepaalde in de artikelen 2, § 2 en 6, § 3.

§ 4. Binnen vijfenveertig werkdagen te rekenen vanaf het ontvankelijk verklaren als bedoeld in § 2, brengt het beheerscomité van ACTIRIS een met redenen omkleed advies uit, met inbegrip van een voorstel betreffende :

- 1^o het al dan niet toekennen van een subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1;
- 2^o in voorkomend geval, de omvang en de periode van toekenning ervan.

ACTIRIS bezorgt dit advies samen met het dossier onverwijld aan de Minister.

§ 5. Binnen vijfenveertig werkdagen te rekenen vanaf de overdracht van het dossier en advies als bedoeld in § 4, neemt de Minister een beslissing over de aanvraag tot goedkeuring van het diversiteitsplan.

De Minister betekent de beslissing aan de onderneming, organisatie of instelling. Hij brengt ACTIRIS op de hoogte van deze beslissing, en bezorgt deze het origineel van het dossier.

ACTIRIS établit la convention visée à l'article 12, et soumet celle-ci à la signature du Ministre et de l'entreprise, organisation ou institution.

Section 5. — Subvention pour le plan de diversité approuvé

Art. 9. § 1^{er}. Dans les limites des crédits budgétaires disponibles, ACTIRIS peut octroyer une subvention à l'entreprise, organisation ou institution qui dispose d'un plan de diversité approuvé en vertu de l'article 8, § 5, afin de soutenir les mesures et actions visées à l'article 6, § 1^{er}, si elle en a fait la demande au moyen du formulaire visé à l'article 8, § 1^{er}.

La subvention n'est accordée qu'à titre de co-financement et à concurrence de 10.000 EUR maximum.

Seule la moitié des frais liés au développement, à la mise en œuvre et au suivi du plan de diversité est éligible pour une subvention conformément au présent arrêté.

§ 2. Seuls les moyens de fonctionnement qui ont un rapport direct avec le développement, la mise en œuvre et le suivi du plan de diversité entrent en ligne de compte pour une subvention, dans la mesure où ils sont employés à cette fin, pour une durée maximale de vingt-quatre mois.

Ne sont notamment pas éligibles pour une subvention :

- 1° les frais salariaux des travailleurs;
- 2° l'acquisition de biens d'investissement généraux;
- 3° les frais réguliers de fonctionnement de l'entreprise, de l'organisation ou de l'institution;
- 4° les leçons techniques, stages et formations régulières que suit le personnel de l'entreprise, organisation ou institution afin qu'ils puissent exercer une fonction donnée de manière adéquate.

Art. 10. Le total des subventions octroyées pour les frais visés à l'article 9, § 2, de toute origine confondue, ne peut jamais dépasser le total des dépenses des postes de frais relatifs au développement, à la mise en œuvre et au suivi du plan de diversité.

Les interventions d'une autre origine dans les frais visés à l'article 9, § 2, sont déduites de la subvention octroyée en vertu du présent arrêté.

Art. 11. La subvention visée à l'article 9, § 1^{er}, est liquidée en deux tranches :

- 1° une première partie, qui représente au maximum la moitié du montant total de la subvention, à concurrence d'un montant de 5.000 EUR maximum, sur la base d'une créance après signature de la convention visée à l'article 12;
- 2° une deuxième partie, qui représente le solde, et qui ne peut être supérieure à la différence entre la première partie liquidée et le montant total de la subvention.

ACTIRIS paye la première partie visée au premier alinéa, sur la base d'une déclaration de créance, dès que la convention visée à l'article 12, est notifiée à l'entreprise, organisation ou institution.

ACTIRIS paye la deuxième partie visée au premier alinéa, sur la base d'une déclaration de créance, à condition que l'entreprise, organisation ou institution :

- 1° démontre que la première tranche de la subvention est entièrement consommée. La première tranche est entièrement consommée lorsque l'entreprise, organisation ou institution peut justifier l'affectation du montant de cette première partie de frais éligibles visés à l'article 9, § 2, sur base de justificatifs et, le cas échéant, de factures et de preuves de paiement;
- 2° remet un rapport d'activités qui comprend une évaluation finale concernant le développement, la mise en œuvre et le suivi du plan de diversité et notamment les résultats du plan en étapes visé à l'article 7, § 3, 2°, vingt-quatre mois après la réception de la première partie de la subvention. En outre, ledit rapport démontrera comment et dans quelle mesure la structure porteuse visée à l'article 7, § 1^{er}, a été impliquée dans chaque étape du développement, de la mise en œuvre et du suivi du plan de diversité, ainsi que dans l'établissement dudit rapport.

ACTIRIS ne paye la deuxième partie :

- 1° qu'après approbation de l'évaluation finale et dudit rapport d'activités par son comité de gestion;

ACTIRIS stelt de overeenkomst op als bedoeld in artikel 12 en legt deze ter ondertekening voor aan de Minister en aan de onderneming, organisatie of instelling. ACTIRIS.

Afdeling 5. — Subsidie voor het goedgekeurde diversiteitsplan

Art. 9. § 1. Binnen de perken van de beschikbare begrotingskredieten kan ACTIRIS aan de onderneming, organisatie of instelling die krachtens artikel 8, § 5 over een goedgekeurd diversiteitsplan beschikt, na ondertekening van de overeenkomst als bedoeld in artikel 12, een subsidie toekennen ter ondersteuning van maatregelen en acties als bedoeld in artikel 6, § 1, indien ze een aanvraag in die zin heeft gedaan op het formulier als bedoeld in artikel 8, § 1.

De subsidie wordt alleen toegekend als medefinanciering en bedraagt maximum 10.000 EUR.

Maximum de helft van de kosten verbonden aan de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsplan komt voor een subsidie overeenkomstig dit besluit in aanmerking.

§ 2. Alleen werkingsmiddelen die een rechtstreeks verband vertonen met de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsplan, komen voor een subsidie in aanmerking, in de mate dat ze daartoe worden aangewend, met een maximum van vierentwintig maanden.

Komen inzonderheid niet in aanmerking voor een subsidie :

- 1° de loonkost van de werknemers;
- 2° de aanschaf van algemene investeringsgoederen;
- 3° de reguliere werkingskosten van de onderneming, de organisatie of de instelling;
- 4° de reguliere technische lessen, stages en trainingen die de personeelsleden van de onderneming, organisatie of instelling volgen opdat ze een bepaalde functie op een geschikte wijze zouden uitoefenen.

Art. 10. Het totaal van de toegekende subsidies voor de kosten als bedoeld in artikel 9, § 2, van om het even welke oorsprong, mag nooit de totale uitgaven van de kostenposten met betrekking tot de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsplan overschrijden.

Tussenkomen van een andere oorsprong in de kosten als bedoeld in artikel 9, § 2 worden in mindering gebracht op de krachtens dit besluit toegekende subsidie.

Art. 11. De subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1 wordt in twee schijven vereffend :

- 1° een eerste deel, dat maximum de helft vertegenwoordigt van het totaalbedrag van de subsidie, met een maximum van 5.000 EUR, op basis van een schuldvordering na ondertekening van de overeenkomst als bedoeld in artikel 12;
- 2° een tweede deel, dat het saldo vertegenwoordigt, en dat niet hoger kan zijn dan het verschil tussen het vereffende eerste deel en het totaalbedrag van de subsidie.

ACTIRIS betaalt het eerste deel als bedoeld in het eerste lid uit op basis van een schuldvordering, zodra de overeenkomst als bedoeld in artikel 12, is betekend aan de onderneming, organisatie of instelling.

ACTIRIS betaalt het tweede deel als bedoeld in het eerste lid uit op basis van een schuldvordering, op voorwaarde dat de onderneming, organisatie of instelling :

- 1° aantoonde dat de eerste schijf van de subsidie volledig is uitgeput. Het eerste deel is volledig uitgeput wanneer de onderneming, organisatie of instelling de besteding van het bedrag van dit eerste deel aan aanvaarde kosten als bedoeld in artikel 9, § 2 kan verantwoorden aan de hand van rechtvaardigingsstukken, en in voorkomend geval, van facturen en bewijzen van betaling;
- 2° een activiteitenverslag met inbegrip van een eindbeoordeling over de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsplan en inzonderheid over de resultaten van het stappenplan als bedoeld in artikel 7, § 3, 2° indient, vierentwintig maanden na de ontvangst van het eerste deel van de schuldvordering. Tevens toont zij in genoemd verslag aan hoe en in welke mate de dragende structuur als bedoeld in artikel 7, § 1 bij elk stap in de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsplan alsook bij de opmaak van genoemd verslag werd betrokken.

ACTIRIS betaalt het tweede deel slechts uit :

- 1° na goedkeuring van genoemde eindbeoordeling en genoemd activiteitenverslag door zijn beheerscomité;

- 2° pour autant que l'entreprise, organisation ou institution respecte les dispositions de la convention visée à l'article 12;
- 3° pour autant que l'entreprise, organisation ou institution ne se trouve pas dans une circonstance visée à l'article 5.

Le paiement est effectué dans un délai de soixante jours ouvrables après que tous les documents et pièces nécessaires aient été soumis.

Lorsque ACTIRIS ne procède, en application des dispositions du présent article, qu'à un paiement partiel, il transmet à l'entreprise, organisation ou institution, une lettre recommandée à la poste représentant le mode de calcul de ce paiement.

Art. 12. Une convention, conclue en trois exemplaires entre le Ministre, ACTIRIS et une ou plusieurs personnes qui sont habilitées à engager l'entreprise, organisation ou institution, détermine les modalités de paiement, d'utilisation, de traitement comptable, de surveillance et de remboursement éventuel de la subvention visée à l'article 9, § 1^{er}.

Art. 13. Sauf dans les cas de force majeure, la subvention visée à l'article 9, § 1^{er} est remboursée :

- 1° dans les cas visés à l'article 13 de la loi du 16 mai 2003 fixant les dispositions générales applicables aux budgets, au contrôle des subventions et à la comptabilité des communautés et des régions, ainsi qu'à l'organisation du contrôle de la Cour des comptes, et à l'article 94 de l'ordonnance organique du 23 février 2006 portant les dispositions applicables au budget, à la comptabilité et au contrôle;
- 2° dans les circonstances visées à l'article 5;
- 3° si l'entreprise, organisation ou institution donne délibérément de faux renseignements qui ont une incidence sur le montant de la subvention;
- 4° si l'entreprise, organisation ou institution entrave la surveillance visée à l'article 33.

Les subventions indûment perçues visées au premier alinéa ou perçues en violation des dispositions du premier alinéa sont recouvrées ou déduites des montants dus à l'employeur. ACTIRIS peut confier le recouvrement des sommes visées à l'Administration de la TVA et de l'Enregistrement et des Domaines. Ladite Administration procède au recouvrement conformément à l'article 3 de la loi domaniale du 22 décembre 1949. Les montants ainsi recouverts sont remboursés à ACTIRIS après déduction de frais éventuels.

Section 6. — Evaluation du plan de diversité

Art. 14. Sur la base du rapport d'activités visé à l'article 11, troisième alinéa, 2°, et sans préjudice de l'intervention de son comité de gestion visé à l'article 11, quatrième alinéa, 1° en vue de payer la deuxième partie de la subvention visée à l'article 9, § 1^{er}, ACTIRIS émet une évaluation finale sur le plan de diversité mis en œuvre.

ACTIRIS transmet son évaluation finale favorable ou défavorable à l'Administration.

Sans préjudice des dispositions du premier alinéa, l'entreprise, organisation ou institution demandera, le cas échéant, à ACTIRIS d'effectuer une ou plusieurs évaluations intermédiaires du plan de diversité qu'elle met en œuvre. Cette évaluation ou ces évaluations ne donnent pas lieu à un paiement anticipé de la deuxième partie de la subvention visée à l'article 9, § 1^{er}, et n'ont pas d'incidence sur ce paiement.

CHAPITRE III. — Le label de diversité

Section 1^{re}. — Bénéficiaires

Art. 15. L'entreprise, organisation ou institution qui a reçu une évaluation finale favorable visée à l'article 14, premier alinéa, et qui ne se trouve pas dans une des circonstances visées à l'article 13, peut, pour les implantations où le plan de diversité a été mis en œuvre, introduire une demande d'octroi du label de diversité auprès de l'Administration.

Sans préjudice des dispositions de l'article 5, troisième alinéa, l'entreprise, organisation ou institution dont le plan de diversité, approuvé sous quelque dénomination que ce soit, en vertu d'une réglementation de quelque autorité que ce soit, a fait l'objet d'une évaluation finale favorable, est assimilée de plein droit à une entreprise, organisation ou institution visée au premier alinéa.

- 2° voor zover de onderneming, organisatie of instelling de bepalingen van de overeenkomst als bedoeld in artikel 12 eerbiedigt;
- 3° voor zover de onderneming, organisatie of instelling zich niet in een van de omstandigheden bevindt als bedoeld in artikel 5.

De betaling wordt uitgevoerd binnen een termijn van zestig werkdagen nadat alle noodzakelijke documenten en stukken zijn voorgelegd.

Wanneer ACTIRIS met toepassing van de bepalingen van dit artikel slechts overgaat tot een gedeeltelijke uitbetaling, bezorgt hij de onderneming, organisatie of instelling bij een ter post aangetekend schrijven de berekeningswijze ervan.

Art. 12. Een overeenkomst, in drievoud gesloten tussen de Minister, ACTIRIS en een persoon of personen die gemachtigd is of gemachtigd zijn om de onderneming, organisatie of instelling te binden, bepaalt nader de modaliteiten voor betaling, aanwending, boekhoudkundige verwerking, toezicht en eventuele terugbetaling van de subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1.

Art. 13. Behoudens gevallen van overmacht wordt de subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1 terugbetaald :

- 1° in de gevallen als bedoeld in artikel 13 van de wet van 16 mei 2003 tot vaststelling van de algemene bepalingen die gelden voor de begrotingen, de controle op de subsidies en voor de boekhouding van de gemeenschappen en de gewesten, alsook voor de organisatie van de controle door het Rekenhof, en in artikel 94 van de organieke ordonnantie van 23 februari 2006 houdende de bepalingen die van toepassing zijn op de begroting, de boekhouding en de controle;
- 2° in de omstandigheden als bedoeld in artikel 5;
- 3° indien de onderneming, organisatie of instelling opzettelijk verkeerde inlichtingen verstrekt die het bedrag van de subsidie beïnvloeden;
- 4° indien de onderneming, organisatie of instelling het toezicht verhindert als bedoeld in artikel 33.

Onrechtmatig verkregen subsidies als bedoeld in het eerste lid of subsidies verkregen in strijd met het bepaalde van het eerste lid worden ingevorderd of ingehouden op de bedragen verschuldigd aan de werkgever. ACTIRIS kan de invordering van de bedoelde sommen aan het Bestuur van de BTW en van de Registratie en Domeinen, toevertrouwen. Bedoeld Bestuur gaat over tot invordering overeenkomstig artikel 3 van de domaniale wet van 22 december 1949. De aldus ingevorderde bedragen worden, na aftrek van de eventuele kosten, aan ACTIRIS terugbetaald.

Afdeling 6. — Beoordeling van het diversiteitsplan

Art. 14. Op grond van het activiteitenverslag als bedoeld in artikel 11, derde lid, 2°, en onverminderd het optreden van zijn beheerscomité als bedoeld in artikel 11, vierde lid, 1° met het oog op het uitbetalen van het tweede deel van de subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1, geeft ACTIRIS een eindbeoordeling van het uitgevoerde diversiteitsplan.

ACTIRIS bezorgt het Bestuur deze gunstige dan wel ongunstige eindbeoordeling.

Onverminderd het bepaalde van het eerste lid vraagt de onderneming, organisatie of instelling desgewenst aan ACTIRIS een of meer tussentijdse beoordelingen van het diversiteitsplan dat zij ten uitvoer legt. Deze beoordeling of beoordelingen geven geen aanleiding tot een vervroegde uitbetaling van het tweede deel van de subsidie als bedoeld in artikel 9, § 1, noch beïnvloeden ze deze uitbetaling.

HOOFDSTUK III. — Diversiteitslabel

Afdeling 1. — Begunstigden

Art. 15. De onderneming, organisatie of instelling die een gunstige eindbeoordeling als bedoeld in artikel 14, eerste lid heeft gekregen, en die zich niet in een van de omstandigheden bevindt als bedoeld in artikel 13, kan voor de vestigingen waarin het diversiteitsplan werd uitgevoerd, een aanvraag tot toekenning van een diversiteitslabel indienen bij het Bestuur.

Onverminderd het bepaalde van artikel 5, derde lid, wordt de onderneming, organisatie of instelling waarvan een diversiteitsplan, onder gelijk welke benaming, goedgekeurd krachtens een reglementering van om het even welke andere overheid, na uitvoering voorwerp is geweest van een gunstige eindbeoordeling krachtens genoemde reglementering, van rechtswege gelijkgesteld met een onderneming, organisatie of instelling als bedoeld in het eerste lid.

Art. 16. Les articles 3, 4 et 5, 1° jusqu'à 5° compris et 7° sont d'application analogue à l'octroi du label de diversité.

Section 2

Conditions pour l'obtention du label de diversité

Art. 17. § 1^{er}. La demande d'obtention du label de diversité a fait l'objet d'un avis favorable du conseil d'entreprise ou du comité de prévention et de protection au travail pour l'entreprise, organisation ou institution qui dispose d'un tel comité mais pas d'un conseil d'entreprise. La demande d'obtention du label de diversité est approuvée préalablement par la structure porteuse visée à l'article 7, § 1^{er}, premier alinéa, lorsque l'entreprise, organisation ou institution ne dispose ni d'un conseil d'entreprise ni d'un comité de prévention et protection au travail.

§ 2. La demande d'obtention du label de diversité comprend, le cas échéant, un plan de consolidation en diversité.

Les dispositions de l'article 7, § 1^{er} et 2, § 3, 1° jusqu'à 3°, et § 4, 1° jusqu'à 3° sont d'application analogue à l'obtention du label de diversité.

Le plan de consolidation en diversité est introduit auprès d'ACTIRIS pour approbation. A cet effet, l'entreprise, organisation ou institution utilise le formulaire, dont le modèle est arrêté par le Ministre, et qui est également disponible sous forme électronique.

Les dispositions de l'article 8, § 1^{er}, deuxième à cinquième alinéa, § 2, premier alinéa et deuxième alinéa, 1°, § 3, 2° et 3°, et § 4 hormis 1° et 2°, sont d'application analogue à l'approbation d'un plan de consolidation en diversité.

Si le plan de consolidation en diversité visé au précédent alinéa comporte des mesures, actions ou catégories de travailleurs visées à l'article 7, § 3, 3° qui ne diffèrent pas essentiellement de celles qui font l'objet d'un plan de diversité approuvé précédemment en vertu de l'article 8, § 5, l'entreprise, organisation ou institution motive les raisons de cette répétition.

§ 3. Sans préjudice des dispositions du § 2, sont annexés à la demande d'obtention du label de diversité :

- 1° les statuts en vigueur de la personne morale;
- 2° une déclaration sur l'honneur de l'entreprise, organisation ou institution, signée par la personne ou les personnes habilitées à ce faire au nom de ladite entreprise, organisation ou institution, selon laquelle :
 - a) les renseignements communiqués à l'occasion de l'introduction de la demande sont exacts et complets;
 - b) les conditions visées à l'article 4 sont remplies;
 - c) les conditions visées à l'article 5 sont remplies;
 - d) la structure porteuse visée au § 1^{er}, est consultée à chacun des choix stratégiques et décisions opérationnelles concernant le développement, la mise en œuvre et le suivi de la politique de diversité;
- 3° une copie des labels déjà octroyés liés à la diversité, de toute origine confondue et sous quelque dénomination que ce soit.

Si l'Administration dispose déjà d'un ou de plusieurs documents ou pièces visés au premier alinéa, ou peut en disposer par des canaux officiels aisément accessibles, ces documents ou pièces ne seront pas annexés à la demande d'obtention du label de diversité.

Si l'Administration dispose déjà d'un ou de plusieurs documents ou pièces, ou peut en disposer par des canaux officiels aisément accessibles, en vertu desquels il est constaté que les conditions visées à l'article 5 sont remplies, cette partie de la déclaration sur l'honneur visée au premier alinéa, ne doit pas être complétée.

Section 3. — Procédure pour l'obtention, la conservation ou la renonciation au label de diversité

Art. 18. § 1^{er}. L'entreprise, organisation ou institution qui souhaite obtenir un label de diversité, introduit, par écrit ou par voie électronique, une demande auprès de l'Administration. A cet effet, elle utilise le formulaire, dont le modèle est déterminé par le Ministre, et qui est également disponible sous forme électronique.

Lorsque l'entreprise, organisation ou institution utilise la voie électronique, elle introduit la version papier de la page du formulaire visé au premier alinéa qui comporte la signature de l'entreprise, organisation ou institution.

Art. 16. De artikelen 3, 4 en 5, 1° tot en met 5° en 7° zijn van overeenkomstige toepassing voor de toekenning van het diversiteitslabel.

Afdeling 2

Voorwaarden ter verkrijging van het diversiteitslabel

Art. 17. § 1. De aanvraag ter verkrijging van het diversiteitslabel is voorafgaandelijk het voorwerp geweest van een gunstig advies door de ondernemingsraad of door het comité voor preventie en bescherming op het werk voor de onderneming, organisatie of instelling die over een dergelijk comité maar niet over een ondernemingsraad beschikt. De aanvraag ter verkrijging van het diversiteitslabel wordt voorafgaandelijk goedgekeurd door de dragende structuur als bedoeld in artikel 7, § 1, eerste lid, indien de onderneming, organisatie of instelling over een ondernemingsraad noch over een comité voor preventie en bescherming op het werk beschikt.

§ 2. De aanvraag ter verkrijging van het diversiteitslabel omvat, in voorkomend geval, een consolidatieplan aangaande diversiteit.

Het bepaalde van artikel 7, § 1 en 2, § 3, 1° tot en met 3°, en § 4, 1° tot en met 3° is van overeenkomstige toepassing voor de verkrijging van het diversiteitslabel.

Het consolidatieplan aangaande diversiteit wordt ter goedkeuring ingediend bij ACTIRIS. De onderneming, organisatie of instelling maakt hierbij gebruik van het formulier waarvan het model bepaald wordt door de Minister en dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

Het bepaalde van artikel 8, § 1, tweede tot en met vijfde lid, § 2, eerste lid en tweede lid, 1°, § 3, 2° en 3°, en § 4 behalve 1° en 2° is van overeenkomstige toepassing voor de goedkeuring van een consolidatieplan aangaande diversiteit.

Indien het consolidatieplan aangaande diversiteit als bedoeld in het vorige lid maatregelen, acties of de categorieën werknemers bevat als bedoeld in artikel 7, § 3, 3° die niet wezenlijk verschillen van deze die het voorwerp vormen van een eerder, krachtens artikel 8, § 5 goedgekeurd diversiteitsplan, motiveert de onderneming, organisatie of instelling de reden van die herhaling.

§ 3. Onverminderd het bepaalde van § 2 worden aan de aanvraag ter verkrijging van het diversiteitslabel toegevoegd :

- 1° de geldende statuten van de rechtspersoon;
- 2° een verklaring op eer vanwege de onderneming, organisatie of instelling, ondertekend door de persoon of de personen die gemachtigd is of zijn om zulks te doen namens deze, volgens dewelke :
 - a) de inlichtingen medegedeeld ter gelegenheid van het indienen van de aanvraag juist en volledig zijn;
 - b) de voorwaarden als bedoeld in artikel 4, vervuld zijn;
 - c) de voorwaarden als bedoeld in artikel 5, vervuld zijn;
 - d) de dragende structuur als bedoeld in § 1, bij elk van de strategische keuzes en operationele beslissingen aangaande de ontwikkeling, tenuitvoerlegging en opvolging van het diversiteitsbeleid, wordt geraadpleegd;
- 3° een afschrift van de reeds toegekende labels met betrekking tot diversiteit van om het even welke oorsprong en onder gelijk welke benaming.

Indien het Bestuur reeds over een of meer documenten of stukken als bedoeld in het eerste lid beschikt, of er over kan beschikken via vlot toegankelijke officiële kanalen, worden deze documenten of stukken niet aan de aanvraag ter verkrijging van het diversiteitslabel toegevoegd.

Indien het Bestuur reeds over een of meer documenten of stukken beschikt, of er over kan beschikken via toegankelijke officiële kanalen, krachtens dewelke wordt vastgesteld dat de voorwaarden als bedoeld in artikel 5 vervuld zijn, dient dit onderdeel van de verklaring op eer als bedoeld in het eerste lid, niet te worden ingevuld.

Afdeling 3. — Procedure ter verkrijging en ter behoud van, en ter verzaking aan het diversiteitslabel

Art. 18. § 1. De onderneming, organisatie of instelling die een diversiteitslabel wil verkrijgen, dient schriftelijk of elektronisch bij het Bestuur een aanvraag in. Zij maakt hierbij gebruik van het formulier waarvan het model bepaald wordt door de Minister en dat eveneens elektronisch ter beschikking wordt gesteld.

Wanneer de onderneming, organisatie of instelling kiest voor de elektronisch weg, dient zij de papieren versie van de pagina waarop de handtekening van de genoemde onderneming, organisatie of instelling voorkomt, van het in het eerste lid bedoelde formulier in.

La date de réception ou de la poste détermine l'ordre dans lequel les demandes seront analysées.

Le Ministre peut adapter le modèle du formulaire visé au premier alinéa.

§ 2. Dans les dix jours ouvrables à compter de la réception de la demande, l'Administration envoie un accusé de réception à l'entreprise, organisation ou institution et lui communique par écrit si la demande est recevable ou non, en lui signalant, le cas échéant, les données manquantes ou les lacunes. Dans ce dernier cas, l'Administration informe l'entreprise, organisation ou institution dès que le dossier est complet.

La demande n'est recevable que lorsque :

- 1° le formulaire de demande visé au § 1^{er} est dûment complété, daté, et signé par la personne ou les personnes habilitées à ce faire au nom de l'entreprise, organisation ou institution;
- 2° les documents et pièces visés à l'article 17, § 2, premier alinéa et à l'article 17, § 3, sont joints;
- 3° le cas échéant, si un plan de consolidation en diversité visé à l'article 17, § 2, deuxième alinéa est joint à la demande, celui-ci est suffisamment motivé conformément à ladite disposition.

§ 3. Dans les quarante-cinq jours ouvrables à compter de la notification de l'accusé de réception ou du caractère complet du dossier visés au § 2, le Ministre arrête l'octroi ou le refus du label de diversité.

Le Ministre notifie la décision à l'entreprise, organisation ou institution.

L'Administration reçoit une copie de la décision, ainsi que l'original du dossier.

Art. 19. Une convention, conclue en trois exemplaires entre le Ministre et une ou plusieurs personnes qui sont habilitées à engager l'entreprise, organisation ou institution, détermine les modalités d'utilisation du label de diversité.

Le Ministre notifie un exemplaire de la convention visée au premier alinéa à l'entreprise, organisation ou institution. L'Administration reçoit un exemplaire de la convention. ACTIRIS reçoit une copie de la convention.

Art. 20. L'entreprise, organisation ou institution informe l'Administration par voie d'une lettre recommandée à la poste de la fusion, scission ou transformation dont elle fait l'objet.

L'Administration transmet ce courrier au Ministre. Si l'Administration dispose d'un ou de plusieurs documents ou pièces qui démontrent de manière irréfutable que l'entreprise, organisation ou institution fait l'objet d'une fusion, scission ou conversion, elle peut en informer le Ministre de sa propre initiative.

Le Ministre décide du maintien, du transfert ou du partage du label de diversité en cas de fusion, scission ou transformation de l'entreprise, organisation ou institution.

Art. 21. Les articles 18, § 3 et 19 sont d'application analogue au maintien, transfert ou partage du label de diversité visé à l'article 20.

Art. 22. L'entreprise, organisation ou institution peut, à tout moment et en toute circonstance, signifier à l'Administration qu'elle renonce au label de diversité par voie d'une lettre recommandée à la poste.

Sont joints à la notification :

- 1° une déclaration de renonciation, signée par la personne ou par les personnes habilitées à ce faire au nom de l'entreprise, organisation ou institution;
- 2° une déclaration du conseil d'entreprise, ou, à défaut, du comité de prévention et de protection au travail, ou, à défaut, de la structure porteuse visée à l'article 7, § 1^{er}, premier alinéa, confirmant la renonciation;
- 3° la mention de la date à laquelle la renonciation prend effet.

L'Administration communique la renonciation au Ministre.

De ontvangstdatum of postdatum bepaalt de volgorde waarin de aanvragen worden onderzocht.

De Minister kan het model van het formulier als bedoeld in het eerste lid aanpassen.

§ 2. Binnen tien werkdagen te rekenen vanaf de ontvangst van de aanvraag bezorgt het Bestuur de onderneming, organisatie of instelling een ontvangstbewijs en deelt het schriftelijk mee of de aanvraag al dan niet ontvankelijk is, en wijst het in voorkomend geval op de ontbrekende gegevens of tekortkomingen. In dat laatste geval brengt het Bestuur, zodra dat het dossier volledig is, de onderneming, organisatie of instelling hiervan op de hoogte.

De aanvraag is slechts ontvankelijk indien :

- 1° het aanvraagformulier als bedoeld in § 1 volledig en deugdelijk ingevuld en gedagtekend is, en ondertekend door de persoon of de personen die gemachtigd is of zijn om zulks te doen namens de onderneming, organisatie of instelling;
- 2° de documenten en stukken als bepaald in artikel 17, § 2, eerste lid en in artikel 17, § 3 erbij gevoegd zijn;
- 3° in voorkomend geval, indien aan de aanvraag een consolidatieplan aangaande diversiteit als bedoeld in artikel 17, § 2, tweede lid, wordt toegevoegd, dit voldoende gemotiveerd is overeenkomstig bedoelde bepaling.

§ 3. Binnen vijfenveertig werkdagen te rekenen vanaf de betekening van het ontvangstbewijs of, in voorkomend geval, van de bevestiging van de volledigheid van het dossier als bedoeld in § 2, neemt de Minister een besluit houdende toekenning of weigering van het diversiteitslabel.

De Minister betekent het besluit aan de onderneming, organisatie of instelling.

Het Bestuur ontvangt een afschrift van het besluit alsook het origineel van het dossier.

Art. 19. Een overeenkomst, in drievoud gesloten tussen de Minister en een persoon of personen die gemachtigd is of gemachtigd zijn om de onderneming, organisatie of instelling te binden, bepaalt nader de modaliteiten voor de aanwending van het diversiteitslabel.

De Minister betekent een exemplaar van de overeenkomst als bedoeld in het eerste lid aan de onderneming, organisatie of instelling. Het Bestuur ontvangt een exemplaar van de overeenkomst. ACTIRIS ontvangt een afschrift van de overeenkomst.

Art. 20. De onderneming, organisatie of instelling deelt het Bestuur per ter post aangetekend schrijven mee dat zij het voorwerp is van fusie, splitsing of omzetting.

Het Bestuur maakt dit schrijven over aan de Minister. Indien het Bestuur over een of meer documenten of stukken beschikt die op onweerlegbare wijze aantonen dat de onderneming, organisatie of instelling het voorwerp is van fusie, splitsing of omzetting, kan het Bestuur op eigene beweging de Minister schriftelijk op de hoogte brengen.

De Minister beslist over het behoud, de overdracht of de deling van het diversiteitslabel in geval van fusie, splitsing of omzetting van de onderneming, organisatie of instelling.

Art. 21. De artikelen 18, § 3 en 19 zijn van overeenkomstige toepassing voor het behoud, de overdracht of de deling van het diversiteitslabel als bedoeld in artikel 20.

Art. 22. De onderneming, organisatie of instelling kan te allen tijde en in alle omstandigheden per ter post aangetekend schrijven aan het Bestuur afstand doen van een toegekend diversiteitslabel.

Aan de kennisgeving worden toegevoegd :

- 1° een afstandsverklaring, ondertekend door de persoon of de personen die gemachtigd is of zijn om zulks te doen namens de onderneming, organisatie of instelling;
- 2° een verklaring van de ondernemingsraad, of bij ontstentenis daarvan, van het comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis daarvan, van de dragende structuur als bedoeld in artikel 7, § 1, eerste lid, die de afstand bevestigt;
- 3° de vermelding van de datum waarop de verzaking uitwerking heeft.

Het Bestuur deelt de verzaking mede aan de Minister.

Section 4. — Forme, utilisation et durée du label de diversité

Art. 23. Le Ministre détermine le modèle du label de diversité.

Art. 24. Seule l'entreprise, organisation ou institution qui bénéficie de l'octroi visé à l'article 18, § 3, est en droit d'utiliser le label de diversité pendant sa période de validité.

Art. 25. Le label de diversité octroyé par le Ministre conformément à l'article 18, § 3, est valable pour une durée de vingt-quatre mois à compter à partir de la notification de la décision d'octroi.

Section 5. — Renouvellement du label de diversité

Art. 26. A la demande de l'entreprise, organisation ou institution qui a reçu une évaluation finale favorable par ACTIRIS sur un plan de consolidation en diversité, le label de diversité est renouvelé chaque fois pour une période de vingt-quatre mois.

L'entreprise, organisation ou institution introduit sa demande de renouvellement auprès de l'Administration trois mois avant l'expiration du label de diversité.

Art. 27. Les articles 17 à 25 sont d'application analogue au renouvellement du label de diversité et au label de diversité renouvelé.

Section 6. — Retrait du label de diversité

Art. 28. Le Ministre retire le label de diversité octroyé lorsque :

- 1° il a été octroyé sur base de déclarations fausses, incomplètes ou inexactes;
- 2° l'entreprise, organisation ou institution se trouve dans une des circonstances visées aux articles 5, 1° à 5° et 13, 1° et 3°;
- 3° l'entreprise, organisation ou institution entrave la surveillance visée à l'article 33.

Art. 29. S'il est constaté que l'utilisation du label de diversité par l'entreprise, organisation ou institution ne respecte pas les dispositions du chapitre III, le Ministre l'informe des obligations qui lui incombent par voie de lettre recommandée à la poste. L'Administration reçoit une copie de cette lettre recommandée.

L'entreprise, organisation ou institution dispose d'un délai de trente jours ouvrables, à compter de la date de la lettre recommandée à la poste visée au premier alinéa, pour se mettre en ordre par rapport aux dispositions du chapitre III. A l'échéance de ladite période, elle en fournit la preuve au Ministre par lettre recommandée à la poste. L'Administration reçoit une copie de cette lettre recommandée.

Art. 30. Si l'entreprise, organisation ou institution ne se met pas en ordre par rapport aux dispositions du chapitre III, ou si elle n'en fournit pas une preuve suffisante, le Ministre retire le label de diversité octroyé.

Art. 31. L'article 18, § 3 est d'application analogue au retrait du label de diversité.

Art. 32. A partir du trentième jour après la publication de l'arrêté portant retrait du label de diversité, le titulaire n'en fait plus aucun usage.

CHAPITRE IV. — Surveillance

Art. 33. Deux inspecteurs d'ACTIRIS désignés par le directeur général d'ACTIRIS sont chargés de surveiller le respect du présent arrêté.

CHAPITRE V. — Dispositions transitoires et finales

Art. 34. § 1^{er}. Le plan de diversité qui a été approuvé en date de l'entrée en vigueur du présent arrêté en vertu de l'article 4 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, est présumé avoir été approuvé conformément aux dispositions du présent arrêté.

§ 2. Le plan de diversité qui a été approuvé en date de l'entrée en vigueur du présent arrêté en vertu de l'article 4 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, et ayant reçu une évaluation finale favorable, est présumé avoir été favorablement évalué conformément à l'article 14, premier alinéa du présent arrêté.

Afdeling 4. — Vorm, gebruik en duur van het diversiteitslabel

Art. 23. De Minister bepaalt het model van het diversiteitslabel.

Art. 24. Alleen de onderneming, organisatie of instelling die de toekenning als bedoeld in artikel 18, § 3 geniet, mag het diversiteitslabel gebruiken gedurende zijn geldigheidsperiode.

Art. 25. Het door de Minister overeenkomstig artikel 18, § 3 toegekende diversiteitslabel geldt voor een tijdvak van vierentwintig maanden te rekenen vanaf de betekening van het besluit van toekenning.

Afdeling 5. — Hernieuwing van het diversiteitslabel

Art. 26. Op verzoek van de onderneming, organisatie of instelling die door ACTIRIS een gunstige eindbeoordeling heeft gekregen van het consolidatieplan aangaande diversiteit, wordt het diversiteitslabel hernieuwd, telkens voor vierentwintig maanden.

Drie maanden voor de vervalddag van het diversiteitslabel dient de onderneming, organisatie of instelling daartoe haar aanvraag in bij het Bestuur.

Art. 27. De artikelen 17 tot en met 25 zijn van overeenkomstige toepassing voor de hernieuwing van het diversiteitslabel en op het hernieuwde diversiteitslabel.

Afdeling 6. — Intrekking van het diversiteitslabel

Art. 28. De Minister trekt het toegekende diversiteitslabel in indien :

- 1° het is toegekend op grond van verklaringen die vals, onvolledig of onjuist zijn;
- 2° de onderneming, organisatie of instelling zich in een van de omstandigheden bevindt als bedoeld in de artikelen 5, 1° tot 5° en 13, 1° en 3°;
- 3° de onderneming, organisatie of instelling het toezicht verhindert als bedoeld in artikel 33.

Art. 29. Indien wordt vastgesteld dat het gebruik van het diversiteitslabel door de onderneming, organisatie of instelling niet voldoet aan de bepalingen van hoofdstuk III, brengt de Minister deze per ter post aangetekend schrijven op de hoogte van de op haar rustende verplichting om die bepalingen na te leven. Het Bestuur ontvangt een afschrift van dit aangetekend schrijven.

De onderneming, organisatie of instelling beschikt over een termijn van dertig werkdagen, te rekenen vanaf het ter post aangetekend schrijven als bedoeld in het eerste lid, om zich in orde te stellen met de bepalingen van hoofdstuk III. Na afloop van de bedoelde periode toont zij de Minister zulks per ter post aangetekend schrijven aan. Het Bestuur ontvangt een afschrift van dit aangetekend schrijven.

Art. 30. Indien de onderneming, organisatie of instelling zich niet in orde stelt met de bepalingen van hoofdstuk III, of indien dit onvoldoende wordt aangetoond, trekt de Minister het toegekende diversiteitslabel in.

Art. 31. Artikel 18, § 3 is van overeenkomstige toepassing voor de intrekking van het diversiteitslabel.

Art. 32. Vanaf de dertigste dag na de bekendmaking van het besluit houdende intrekking van het diversiteitslabel maakt de houder er geen gebruik meer van.

HOOFDSTUK IV. — Toezicht

Art. 33. Twee inspecteurs van ACTIRIS aangeduid door de directeur-generaal van ACTIRIS worden belast met het toezicht op de naleving van dit besluit.

HOOFDSTUK V. — Overgangs- en slotbepalingen

Art. 34. § 1. Het diversiteitsplan dat op de datum van inwerkingtreding van dit besluit goedgekeurd is krachtens artikel 4 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, wordt geacht goedgekeurd te zijn in overeenstemming met het bepaalde van dit besluit.

§ 2. Het diversiteitsplan dat op de datum van inwerkingtreding van dit besluit goedgekeurd is krachtens artikel 4 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling, en een gunstige eindbeoordeling heeft gekregen, wordt geacht gunstig beoordeeld te zijn overeenkomstig artikel 14, eerste lid van dit besluit.

§ 3. La demande d'approbation d'un plan de diversité qui, en vertu de l'article 4 de l'ordonnance du 18 janvier 2001 portant organisation et fonctionnement de l'Office régional bruxellois de l'Emploi, a été introduite et concernant laquelle aucune décision n'a encore été prise quant à son approbation à la date de l'entrée en vigueur du présent arrêté, sera traitée conformément aux dispositions du présent arrêté.

Art. 35. Le Ministre ayant l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 7 mai 2009.

Le Ministre-Président du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé des Pouvoirs locaux, de l'Aménagement du Territoire, des Monuments et Sites, de la Rénovation Urbaine, du Logement, de la Propreté publique et de la Coopération au développement,

Ch. PICQUE

Le Ministre du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale chargé de l'Economie, de l'Emploi et de la Recherche Scientifique,

B. CEREXHE

§ 3. De aanvraag tot goedkeuring van een diversiteitsplan die krachtens artikel 4 van de ordonnantie van 18 januari 2001 houdende organisatie en werking van de Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling die ingediend is en waarover nog geen beslissing omtrent de goedkeuring werd genomen op datum van inwerkingtreding van dit besluit, zal worden behandeld in overeenstemming met de bepalingen van dit besluit.

Art. 35. De Minister bevoegd voor Tewerkstelling is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 7 mei 2009.

De Minister-President van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering belast met Plaatselijke Besturen, Ruimtelijke Ordening, Monumenten en Landschappen, Stadsvernieuwing, Huisvesting, Openbare Netheid en Ontwikkelingssamenwerking,

Ch. PICQUE

De Minister van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering belast met Economie, Werkgelegenheid en Wetenschappelijk Onderzoek,

B. CEREXHE

**MINISTERE
DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

[S - C - 2009/31275]

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant nomination de l'inspecteur général de l'Agence régionale pour la Propreté en charge de la politique commerciale

Par arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009, M. Paul Vanholsbeeck est nommé inspecteur général de l'Agence régionale pour la Propreté en charge de la politique commerciale. Cette nomination prend effet au premier septembre 2009.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation adressé à la section d'administration du Conseil d'Etat endéans les soixante jours de la présente publication. La requête doit être envoyée au Conseil d'Etat, rue de la Science 33, 1040 Bruxelles, sous pli recommandé à la poste.

**MINISTERE
DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

[C - 2009/31277]

Arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant nomination de l'inspecteur général de l'Agence régionale pour la Propreté en charge de la politique du traitement

Par arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 7 mai 2009, M. Philippe Debry est nommé inspecteur général de l'Agence régionale pour la Propreté en charge de la politique du traitement. Cette nomination prend effet au premier juin 2009.

Cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation adressé à la section d'administration du Conseil d'Etat endéans les soixante jours de la présente publication. La requête doit être envoyée au Conseil d'Etat, rue de la Science 33, 1040 Bruxelles, sous pli recommandé à la poste.

**MINISTERE
DE LA REGION DE BRUXELLES-CAPITALE**

[C - 2009/31278]

**Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente
de la Région de Bruxelles-Capitale**

Par l'arrêt n° 189.121 du 8 avril 2009, le Conseil d'Etat, section du contentieux administratif, VIIIème chambre, a annulé l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 10 avril 2008 portant nomination de M. Axel Simonart au grade de major au Service d'Incendie et d'Aide médicale urgente de la Région de Bruxelles-Capitale.

**MINISTERIE
VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

[S - C - 2009/31275]

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende benoeming van de inspecteur-generaal van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid, belast met het commercieel beleid

Bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 wordt de heer Paul Vanholsbeeck benoemd als inspecteur-generaal van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid, belast met het commercieel beleid. Deze benoeming treedt in werking op 1 september 2009.

Tegen deze beslissing kan een beroep tot nietigverklaring worden aangetekend dat moet worden gericht aan de afdeling administratie van de Raad van State binnen zestig dagen vanaf de datum van deze bekendmaking. Het verzoekschrift moet bij een ter post aangetekend schrijven worden verstuurd naar de Raad van State, Wetenschapsstraat 33, te 1040 Brussel.

**MINISTERIE
VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

[C - 2009/31277]

Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende benoeming van de inspecteur-generaal van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid, belast met het afvalverwerkingsbeleid

Bij besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 7 mei 2009 wordt de heer Philippe Debry benoemd als inspecteur-generaal van het Gewestelijk Agentschap voor Netheid, belast met het afvalverwerkingsbeleid. Deze benoeming treedt in werking op 1 juni 2009.

Tegen deze beslissing kan een beroep tot nietigverklaring worden aangetekend dat moet worden gericht aan de afdeling administratie van de Raad van State binnen zestig dagen vanaf de datum van deze bekendmaking. Het verzoekschrift moet bij een ter post aangetekend schrijven worden verstuurd naar de Raad van State, Wetenschapsstraat 33, te 1040 Brussel.

**MINISTERIE
VAN HET BRUSSELS HOOFDSTEDELIJK GEWEST**

[C - 2009/31278]

**Brusselse Hoofdstedelijke Dienst
voor Brandweer en Dringende Medische Hulp**

Bij arrest nr. 189.121 van 8 april 2009, heeft de Raad van Staat, afdeling bestuursrechtspraak, VIIIste kamer vernietigd het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering van 10 april 2008 houdende vaststelling van de benoeming van de heer Axel Simonart in de graad van majoor bij de Brusselse Hoofdstedelijke Dienst voor Brandweer en Dringende Medische Hulp.