

## VLAAMSE OVERHEID

[C – 2013/35645]

**7 JUNI 2013. — Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid**

De Vlaamse Regering,

Gelet op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, artikel 8, gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 4 juni 2013;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, artikel 3, § 1;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat zonder uitstel de dienstverlening op het vlak van het loopbaan- en diversiteitsbeleid moet worden gegarandeerd;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport;

Na beraadslaging,

Besluit :

HOOFDSTUK 1. — *Definities*

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

1° aanvrager : de indiener van een aanvraag tot subsidiëring van een plan;

2° administratie : het Departement Werk en Sociale Economie van het Vlaams Ministerie van Werk en Sociale Economie;

3° arbeidshandicap : elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren. Tot de categorie van personen met een indicatie van arbeidshandicap behoren :

a) personen met een handicap, erkend door het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap;

b) personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;

c) personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

d) personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;

e) personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kind of kinderen ten laste als ouder met een handicap;

f) personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;

g) personen met een attest van arbeidshandicap van een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding aangewezen dienst of arts;

4° BNCTO : het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding;

5° ERSV : het erkend regionaal samenwerkingsverband, vermeld in hoofdstuk II van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaaleconomische raden van de regio en de regionale sociaaleconomische overlegcomités;

6° kansengroepen : leden van categorieën van personen van wie de werkzaamheidsgraad procentueel lager ligt dan het gemiddelde van de totale Vlaamse beroepsbevolking;

7° kortgeschoolden : personen die ouder zijn dan 24 jaar en die aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

a) ze zijn geen houder van een diploma hoger secundair onderwijs;

b) ze zijn enkel houder van een getuigschrift van een middenstandsopleiding;

c) ze zijn houder van een niet-erkend buitenlands diploma;

8° minder zichtbare kansengroepen : deze categorie omvat onder andere homoseksuelen, lesbiennes, biseksuelen en transgenders, hierna LGTB te noemen; mensen met hiv, mensen in armoede, ex-gedetineerden, laaggeletterden;

9° minister : de Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid;

10° ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren : personen van 18 tot en met 24 jaar die ten hoogste een diploma van het lager secundair onderwijs hebben behaald;

11° ouder wordende werknemers : de werknemers, bepaald in artikel 2, 2°, van het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, en die ouder zijn dan vijftig jaar;

12° persoon met allochtone achtergrond : persoon die tot een van de volgende categorieën behoort :

a) personen met een sociaal-culturele herkomst van een ander land die legaal in België verblijven, die al dan niet Belg zijn geworden en die bovendien aan een van de volgende voorwaarden voldoen :

1° zij of hun ouders zijn in het kader van gastarbeid en volgmigratie naar België gekomen;

2° ze hebben de status van ontvankelijk verklaarde asielzoeker of van vluchteling verkregen;

3° ze hebben door regularisatie recht op verblijf in België verworven;

b) personen die niet de nationaliteit bezitten van een van de Europese lidstaten, of van wie minstens een van de ouders of twee van de grootouders niet de nationaliteit van een van de Europese lidstaten bezitten;

13° plan : het loopbaan- en diversiteitsplan, het clusterloopbaan- en diversiteitsplan, het instaploopbaan- en diversiteitsplan of het groeiloopbaan- en diversiteitsplan;

14° RESOC : het Regionaal Sociaal-Economisch Overlegcomité, vermeld in artikel 18 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaaleconomische raden van de regio en de regionale sociaal-economische overlegcomités;

15° SERR : de Sociaal-Economische Raad van de Regio, vermeld in artikel 12 van het decreet van 7 mei 2004 betreffende het statuut, de werking, de taken en de bevoegdheden van de erkende regionale samenwerkingsverbanden, de sociaaleconomische raden van de regio en de regionale sociaaleconomische overlegcomités;

16° structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten :

a) het project Jobkanaal, met als begunstigden VOKA, UNIZO, VERSO en VKW;

b) het project Diversiteitsconsulenten bij de vakbonden, met als begunstigden ABVV, ACLVB en ACV;

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

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

17° verticale mobiliteit : de toegang tot de onderneming, de instelling of het lokale bestuur en de doorstroming of promotie daarbinnen.

*HOOFDSTUK 2. — Gemeenschappelijke bepalingen over het loopbaan- en diversiteitsplan, het clusterloopbaan- en diversiteitsplan, het instaploopbaan- en diversiteitsplan en het groeiloopbaan- en diversiteitsplan*

**Art. 2.** § 1. Binnen de jaarlijks goedgekeurde begrotingskredieten en volgens de voorwaarden, vermeld in dit besluit, wordt een subsidie toegekend voor een plan ter uitvoering van een loopbaan- en diversiteitsbeleid in organisaties.

§ 2. Ondernemingen, instellingen, arbeidsorganisaties uit de profitsector en uit de socialprofitsector en de lokale besturen kunnen een aanvraag tot subsidiëring van een plan indienen.

Elke vestiging, unit, onderneming binnen een groep en elke technische bedrijfseenheid van verbonden ondernemingen kan een aanvraag tot subsidiëring van een plan indienen, voor zover die vestiging, unit, onderneming of technische bedrijfseenheid beschikt over een Ondernemingsraad of een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Organisaties die in het kader van de structurele loopbaan- en diversiteitsprojecten een subsidie ontvangen, kunnen alleen een aanvraag indienen voor een niet-gesubsidieerd plan of een begeleiding zonder subsidie.

§ 3. De subsidie wordt toegekend met inachtneming van een evenwichtige verdeling tussen aanvragers uit de profit-sector en uit de socialprofitsector.

§ 4. Het gemeentebestuur en het O.C.M.W. van eenzelfde gemeente komen niet in aanmerking voor eenzelfde gesubsidieerde variant van een plan, behalve als het gaat om een centrum- of grootstad als vermeld in artikel 4 van het decreet van 13 december 2002 tot vaststelling van de regels inzake de werking en de verdeling van het Vlaams Stedenfonds.

§ 5. Minstens twee derde van de plannen besteedt aandacht aan leeftijdsdiversiteit, met een bijzondere aandacht voor de instroom, re-integratie of retentie van ouder wordende werknemers of de ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren.

Maximaal tien procent van de plannen bevat als centrale actie het inzetten van vernieuwende instrumenten en methodieken om een meer genderbewust personeels- en organisatiebeleid te ontwikkelen.

Minimaal vijf procent van de plannen ontwikkelt specifieke acties voor minder zichtbare kansengroepen, met een bijzondere aandacht voor mensen in armoede of ex-gedetineerden.

**Art. 3.** Elk plan omvat een of meer van de volgende maatregelen en acties :

1° het doorlichten en optimaliseren van het selectie- en wervingsbeleid;

2° het doorlichten en optimaliseren van het onthaalbeleid;

3° het organiseren van coaching en interne begeleiding voor nieuwe medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

4° het organiseren of laten organiseren van taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer;

5° het organiseren of laten organiseren van trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie, het managen van verschillen of het tegengaan van alledaags racisme op de werkvloer;

6° het organiseren of laten organiseren van aangepaste opleidingen, gericht op de horizontale of verticale mobiliteit of op de retentie van leden van de kansengroepen binnen de organisatie;

7° de acties rond competentie management en werkplekleren, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

8° de acties rond levenslang leren, loopbaandienstverlening en -ontwikkeling, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

9° acties rond leeftijdsbewust personeelsbeleid;

10° het aanpassen of beter lerend maken van reguliere technische opleidingen aan de specifieke behoeften van een of meer kansengroepen;

11° het verhogen van de basiscompetenties op het gebied van geletterdheid, met inbegrip van multimediale en digitale geletterdheid;

12° het voorzien in redelijke aanpassingen voor de kansengroepen;

13° het opzetten van nieuwe rekruteringskanalen, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen die gericht zijn op de kansengroepen;

14° het voorzien in begeleide additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor de kansengroepen;

15° het functioneren als voorbeeldonderneming rond loopbaan- en diversiteitsbeleid binnen een regio of sector;

16° het voorkomen of remediëren van pestgedrag op het werk;

17° de specifieke acties, gericht op bijzonder kwetsbare categorieën binnen de kansengroepen, vooral op armen en ex-gedetineerden;

18° de specifieke acties, gericht op minder zichtbare categorieën binnen de kansengroepen, vooral de LGTB-gemeenschap, of mensen met hiv;

19° de acties rond loopbaanbegeleiding en -ontwikkeling, met inbegrip van het werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

20° de acties rond het verhogen van de werkbaarheid van jobs en/of het verhogen van het werkvermogen en de werklust van medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

21° de acties met het oog op innovatie van de werk- en productieprocessen in de organisatie, met specifieke aandacht voor kansengroepen;

22° het voorzien in een projectstructuur om het draagvlak te verbreden en het beleid op het gebied van diversiteit en evenredige arbeidsdeelname te volgen en te sturen, in samenhang met minstens een van de acties, vermeld in punt 1° tot en met 21°;

23° het werken aan de interculturalisering of de diversifiëring van de dienstverlening of het klantenbestand van de organisatie, in samenhang met minstens een van de acties, vermeld in punt 1° tot en met 21°, en met de actie, vermeld in punt 22°;

24° het werken aan acties met oog voor het maatschappelijk verantwoord ondernemen, in het bijzonder de ontwikkeling van stakeholdermanagement en andere mensgerichte aspecten van het maatschappelijk verantwoord ondernemen, in samenhang met minstens een van de acties, vermeld in punt 1° tot en met 21°;

In het eerste lid, 6°, wordt verstaan onder verticale mobiliteit : de toegang tot de onderneming, de instelling of het lokale bestuur en de doorstroming of promotie daarbinnen.

In het eerste lid, 6°, wordt verstaan onder horizontale mobiliteit : de mogelijkheid om op basis van de nodige kwalificaties binnen elke afdeling van de onderneming, de instelling of het lokale bestuur te werken zonder geconfronteerd te worden met enige vorm van directe of indirecte discriminatie;

In het eerste lid, 24°, wordt verstaan onder maatschappelijk verantwoord ondernemen : het ondernemen waarbij men in een permanente dialoog met iedereen die invloed uitoefent op of ondervindt van de onderneming of stakeholders streeft naar een maximale toegevoegde waarde voor de onderneming, voor haar werknemers, voor de maatschappij en voor het milieu.

De maatregelen of acties, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 24°, kunnen door de administratie worden aangevuld met acties die nuttig zijn of nodig zijn om maatwerk mogelijk te maken en die betrekking hebben op :

1° competentieontwikkeling;

2° duurzame diversiteit;

3° verhogen van de werkbaarheid, het werkvermogen, en de werklust;

4° organisatievernieuwing.

**Art. 4.** Elk plan besteedt aandacht aan een combinatie van de volgende drie punten :

1° het aangeven van streefcijfers voor instroom, doorstroom, retentie of opleiding van kansengroepen met het oog op het openen van deuren;

2° het waarderen van veranderende verschillen met het oog op het openen van ogen;

3° het verankeren van de resultaten van het plan met het oog op het openen van praktijken.

**Art. 5.** Elk plan omvat de door de organisatie zelf vastgelegde streefcijfers over personen uit kansengroepen die kunnen instromen, doorstromen of een opleiding volgen, of van wie de voortijdige uitstroom uit de organisatie kon worden voorkomen.

De prioritaire doelgroepen binnen elk plan zijn de personen met een allochtone achtergrond, de ouder wordende werknemers, de personen met een arbeidshandicap en de ongekwalificeerd uitgestroomde jongeren.

Met behoud van de toepassing van artikel 2, § 5, besteedt elk plan specifieke aandacht aan een of meer van de kansengroepen. Daarnaast kunnen ook steeds acties worden ontwikkeld voor andere kansengroepen zoals kortgeschoolden, ex-gedetineerden, armen, alsook acties voor gelijke kansen van vrouwen en mannen.

**Art. 6.** In organisaties met meer dan vijftig werknemers wordt elk plan begeleid door een interne werkgroep met minstens een vertegenwoordiger van :

1° de directie of het management;

2° de directe leidinggevenden;

3° de werknemersafgevaardigden.

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

De interne werkgroep gaat van start tijdens de eerste maand van de looptijd van het plan. Elke rapportage aan de minister over de loopbaan- en diversiteitsplannen is vooraf door de interne werkgroep besproken.

**Art. 7.** § 1. Om voor een subsidie in aanmerking te komen, moet de aanvrager, vermeld in artikel 2, § 2 :

1° het engagement aangaan om ook na de subsidieperiode het loopbaan- en diversiteitsbeleid voort te zetten door aan te geven welke structurele effecten het plan in kwestie beoogt en op welke wijze die zullen worden gerealiseerd;

2° een plan voorleggen waarover de SERR van de regio in kwestie of het BNCTO advies heeft gegeven;

3° in cofinanciering voorzien;

4° nog geen subsidie ontvangen hebben voor een Beste Praktijk, een TRIVISI-leerproject of een Zilverpasplan, tenzij de aanvrager een aanvraag doet voor een groeiopbaan- en diversiteitsplan.

§ 2. De aanvrager dient zijn aanvraag in bij de bevoegde SERR van de regio in kwestie of bij het BCTO als de aanvrager zijn zetel in Brussel heeft, of bij de administratie die in voorkomend geval de aanvraag aan de bevoegde SERR of aan het BNCTO bezorgt. De aanvrager gebruikt daarvoor het elektronische formulier dat hij bij de administratie kan verkrijgen.

De SERR of het BNCTO beoordeelt de aanvraag en bezorgt zijn advies aan de administratie binnen dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag. De administratie beoordeelt ook de aanvraag binnen dertig dagen na de ontvangst ervan. De minister beslist over de toekenning van de subsidie of delegeert deze bevoegdheid aan de leidend ambtenaar van de administratie.

§ 3. Aanvragers die onder het ambtsgebied van verschillende SERR's of het BNCTO en minstens een andere SERR ressorteren of aanvragers voor een clusterloopbaan- en diversiteitsplan als vermeld in artikel 10, § 2, waarvan de participanten onder het ambtsgebied van verschillende SERR's ressorteren, dienen een aanvraag in bij de administratie die daarover een advies uitbrengt.

De administratie legt het dossier ter advies voor aan het BNCTO of aan de SERR van de regio waar de zetel van de aanvrager of de aanvrager-promotor van het clusterloopbaan- en diversiteitsplan is gelegen. Dat advies wordt aan de administratie bezorgd binnen dertig dagen na de ontvangst van de aanvraag. De minister beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 4. De minister kent de subsidie toe op basis van het inhoudelijk eindrapport, het financieel rapport, en het advies van de bevoegde SERR of van het BNCTO. Het eindrapport formuleert de impact van het afgeronde plan op de organisatie, de verder beoogde structurele effecten en de manier waarop die effecten zullen worden gerealiseerd.

De aanvrager bezorgt de dossierstukken, vermeld in het eerste lid, uiterlijk twee maanden na de afloop van de subsidieperiode aan de administratie. De aanvrager gebruikt daarvoor het elektronische formulier dat de administratie hem ter beschikking stelt.

§ 5. Loonkosten en werkmiddelen ter uitvoering van het actieplan komen in aanmerking voor financiering. Alleen de kosten die voortvloeien uit de voorbereiding en de uitvoering van de specifieke acties in het plan en die gemaakt zijn in de loop van de subsidieperiode komen voor subsidiëring in aanmerking.

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

1° de inschakeling van kansengroepen in het productieproces. De subsidie kan niet als inschakelingspremie worden aangewend;

2° de aanschaf van algemene investeringsgoederen;

3° de reguliere technische opleidingen die ieder personeelslid moet volgen om een bepaalde functie adequaat te kunnen uitoefenen.

§ 6. De aanvrager levert het bewijs van zijn gedane uitgaven. De subsidie kan niet gecumuleerd worden met andere toelagen voor dezelfde loonkosten en werkmiddelen.

§ 7. De aanvrager duidt in het eindrapport aan op welke wijze de werknemers via de geëigende overlegkanalen geïnformeerd en betrokken werden bij de opmaak en de uitvoering van het plan.

§ 8. De aanvrager brengt de administratie schriftelijk op de hoogte als hij de uitvoering van het plan vroegtijdig stopzet. De aanvrager kan op zijn vroegst twaalf maanden na die kennisgeving een nieuwe aanvraag voor eenzelfde variant van plan indienen bij de administratie.

**Art. 8.** De aanvrager kan kosteloos een beroep doen op de ondersteuning en de procesbegeleiding van een medewerker van het RESOC of de SERR uit de desbetreffende regio, voor zover hij voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 3 tot en met 6 en artikel 9, § 1 en § 2.

### HOOFDSTUK 3. — Aanvullende bepalingen voor het loopbaan- en diversiteitsplan

**Art. 9.** § 1. Een loopbaan- en diversiteitsplan is het geheel van maatregelen en acties binnen het personeels- en organisatiebeleid van een bedrijf of organisatie vermeld in artikel 3, ter bevordering van de instroom, doorstroom, opleiding en retentie van medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen, via een planmatige en geïntegreerde aanpak.

Een loopbaan- en diversiteitsplan heeft tot doel de evenredige en volwaardige participatie van kansengroepen in alle afdelingen en functies van de organisatie te realiseren, zonder dat daarbij de relevante technisch-instrumentele functievereisten worden verlaagd.

§ 2. Het loopbaan- en diversiteitsplan dat een looptijd van minstens twaalf en maximaal vierentwintig maanden heeft, bevat :

1° de omschrijving van het probleem of de uitdaging;

2° de beschrijving van de beoogde duurzame effecten;

3° de aangepaste acties;

4° de wijze van uitvoering, evaluatie en verankering van de gekozen acties.

§ 3. Elk loopbaan- en diversiteitsplan formuleert acties omtrent duurzame diversiteit. Daarnaast formuleert het ook acties op minimaal twee van de drie volgende domeinen :

1° competentieontwikkeling;

2° verhoging van de werkbaarheid, het werkvermogen of de werklust;

3° organisatievernieuwing.

Als de organisatie kan aantonen dat ze duurzame resultaten of een sterk ontwikkeld beleid op een of meer van de domeinen, vermeld in het eerste lid, 1° tot en met 3°, heeft gerealiseerd of ontwikkeld, volstaat het om alleen op die domeinen acties te ondernemen die nog onvoldoende resultaat opleveren of waarvoor nog geen uitgewerkt beleid is ontwikkeld.

§ 4. Met behoud van de toepassing van paragraaf 3 kan het loopbaan- en diversiteitsplan als de aanvraag voor 1 december 2013 wordt ingediend, alleen acties op het vlak van het domein duurzame diversiteit omvatten. In dat geval wordt het subsidiebedrag, vermeld in artikel 9, gehalveerd.

§ 5. Ieder loopbaan- en diversiteitsplan voorziet in de organisatie van een audit, met het oog op de continuering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid na de afloop van de subsidieperiode.

**Art. 10.** De aanvrager heeft recht op een tegemoetkoming van twee derden van de gedane en na controle geaccepteerde uitgaven tot maximaal 10.000 euro.

Als de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de loopbaan- en diversiteitsplannen dreigen te worden overschreden stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de resterende aanvragen, waarbij rekening wordt gehouden met de inhoud van de aanvragen, de regionale spreiding en de andere varianten van plannen en projecten. De minister beslist welke plannen zullen worden goedgekeurd.

HOOFDSTUK 4. — *Aanvullende bepalingen voor het clusterloopbaan- en diversiteitsplan*

**Art. 11.** § 1. Een clusterloopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een groep van verschillende loopbaan- en diversiteitsplannen als vermeld in artikel 9, met een sterk gelijklopende inhoud en met een centrale aanvrager-promotor.

Het clusterloopbaan- en diversiteitsplan voldoet aan de voorwaarden, vermeld in artikel 9.

§ 2. De volgende instanties kunnen een aanvraag voor een clusterloopbaan- en diversiteitsplan indienen :

- 1° de ondernemingen, vermeld in artikel 2, § 2;
- 2° een sectorfonds;
- 3° een ERSV, namens een RESOC of een SERR;
- 4° de projecthouder van een structureel project.

De aanvragers vermeldt in het eerste lid, 2° tot en met 4°, komen niet in aanmerking voor de subsidie, vermeld in artikel 11.

Naast de aanvrager-promotor kunnen de onderstaande organisaties in het clusterloopbaan- en diversiteitsplan participeren en voor de subsidie, vermeld in artikel 12, in aanmerking komen :

- 1° de ondernemingen, instellingen of lokale besturen, afkomstig uit dezelfde of aanverwante sector of regio;
- 2° minstens twee afzonderlijke bedrijfseenheden of units van dezelfde onderneming of groep.

§ 3. De werkgroep, vermeld in artikel 6, met daarin minimaal een vertegenwoordiger van elke deelnemer in de cluster, begeleidt de opmaak van het clusterloopbaan- en diversiteitsplan. Participerende organisaties met een ondernemingsraad betrekken die raad bij de uitwerking, voortgangscontrole en uitvoering van het clusterloopbaan- en diversiteitsplan.

§ 4. Minstens een vertegenwoordiger van elke organisatie die in het cluster participeert, neemt deel aan de audit, vermeld in artikel 9, § 5.

**Art. 12.** § 1. De aanvrager-promotor heeft recht op een tegemoetkoming van twee derden van de gedane en na controle geaccepteerde uitgaven van alle deelnemers, vermeld in artikel 11, § 2, eerste lid, 1° tot en met 4°, met een maximumbedrag van 3.000 euro per deelnemer.

De aanvrager-promotor is belast met de verdeling van de subsidie over de deelnemers in het cluster, op basis van hun reëel gemaakte kosten.

Met behoud van de toepassing van artikel 7, § 5, formuleert het eindrapport op welke wijze de opgedane kennis en ervaringen verder in de sector of de regio in kwestie worden bekendgemaakt en verspreid.

§ 2. Als de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de loopbaan- en diversiteitsplannen dreigen te worden overschreden, stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de resterende aanvragen, waarbij ze rekening houdt met de inhoud van de aanvragen, de regionale spreiding, en de andere varianten van plannen en projecten. De minister beslist welke plannen zullen worden goedgekeurd.

HOOFDSTUK 5. — *Aanvullende bepalingen voor het instaploopbaan- en diversiteitsplan*

**Art. 13.** Een instaploopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit een of meer maatregelen en acties als vermeld in artikel 3, waarmee een organisatie een opstap wil maken naar een geïntegreerd strategisch personeels- en organisatiebeleid dat verschillen waardeert en kansen biedt aan personen uit de kansengroepen, en waaraan een welomschreven engagement voor een vervolg op de instapacties wordt gekoppeld.

Het instaploopbaan- en diversiteitsplan formuleert een of meer acties op minimaal het domein van duurzame diversiteit, op voorwaarde dat de organisatie het engagement aangaat om na de succesvolle afloop van het plan verder te werken naar een uitbreiding op het vlak van de volgende domeinen :

- 1° competentieontwikkeling;
- 2° verhogen van de werkbaarheid, het werkvermogen, of de werklust;
- 3° organisatievernieuwing.

Een instaploopbaan- en diversiteitsplan heeft een looptijd van minimaal zes en maximaal twaalf maanden.

**Art. 14.** De aanvrager heeft recht op een tegemoetkoming die de helft bedraagt van de gedane en na controle geaccepteerde uitgaven voor het instaploopbaan- en diversiteitsplan, voor een bedrag van maximaal 2.500 euro.

Als de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de instaploopbaan- en diversiteitsplannen dreigen te worden overschreden, stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de resterende aanvragen waarbij ze rekening houdt met de inhoud van de aanvragen, de regionale spreiding en de andere varianten van plannen en projecten. De minister beslist welke plannen zullen worden goedgekeurd.

HOOFDSTUK 6. — *Aanvullende bepalingen voor het groeiloopbaan- en diversiteitsplan*

**Art. 15.** Een groeiloopbaan- en diversiteitsplan bestaat uit acties als vermeld in artikel 3, waarmee een organisatie na de succesvolle afronding van een loopbaan- en diversiteitsplan of een clusterloopbaan- en diversiteitsplan, haar loopbaan- en diversiteitsbeleid verder wil verdiepen, verbreden of verankeren, en daarbij het welomschreven engagement aangaat voor duurzame interne verankering.

Een groeiloopbaan- en diversiteitsplan voldoet aan de voorwaarden vermeld in artikel 9.

Een groeiloopbaan- en diversiteitsplan heeft een looptijd van minimaal zes maanden en maximaal twaalf maanden.

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

**Art. 16.** § 1. De aanvrager heeft recht op een tegemoetkoming die de helft bedraagt van de gedane uitgaven voor het groeiloopbaan- en diversiteitsplan, voor een bedrag van maximaal 2.500 euro.

Als de jaarlijks beschikbare middelen voor de subsidiëring van de groeiloopbaan- en diversiteitsplannen dreigen te worden overschreden, stelt de administratie een gemotiveerde rangorde op van de resterende aanvragen waarbij ze rekening houdt met de inhoud van de aanvragen, de regionale spreiding en de andere varianten van plannen en projecten. De minister beslist welke plannen zullen worden goedgekeurd.

§ 2. De aanvrager van een groeiloopbaan- en diversiteitsplan kan voordien een subsidie hebben ontvangen voor een positieve-actieplan alloctonen, een actieplan evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, een diversiteitsplan, een TRIVISI-leerproject of een Zilverpasplan.

In afwijking van artikel 7, § 1, 4°, kunnen organisaties die uiterlijk per 31 december 2012 een groei-diversiteitsplan hebben afgerond of een diversiteitsplan oude stijl of een beste praktijk in 2006 hebben afgerond, ten vroegste twee jaar na de einddatum daarvan eenmalig een bijkomende aanvraag indienen voor een loopbaan- en diversiteitsplan of participeren in een clusterloopbaan- en diversiteitsplan, om de stap te kunnen zetten naar de verankering van een meer geïntegreerd, strategisch personeels- en organisatiebeleid. Dit impliceert dat in de aanvraag acties worden voorzien op minstens drie van de vier domeinen competentieontwikkeling, duurzame diversiteit, verhogen van de werkbaarheid/werkvermogen/werkgoesting en organisatievernieuwing.

*HOOFDSTUK 7. — Ondersteuning bij het opstarten en uitvoeren van een loopbaan- en diversiteitsproject*

**Art. 17.** § 1. Loopbaan- en diversiteitsprojecten ondersteunen structurele projecten, plannen en acties in de ondernemingen, instellingen, lokale besturen en sectoren.

Loopbaan- en diversiteitsprojecten voldoen aan de volgende voorwaarden :

- 1° ze hebben een experimenteel of innoverend karakter;
- 2° ze spelen snel in op gesignaleerde behoeften;
- 3° de componenten omvatten steeds methodiekontwikkeling of -verfijning of ervaringsuitwisseling;
- 4° ze worden ontwikkeld met het oog op disseminatie en overdracht van de resultaten.

§ 2. Elk loopbaan- en diversiteitsproject wordt uitgevoerd binnen een samenwerkingsverband tussen ondernemingen en instellingen, sociale partners, intermediaire organisaties, lokale besturen of vertegenwoordigers van de georganiseerde kansengroepen.

Loopbaan- en diversiteitsprojecten rond regionale ervaringsuitwisseling als vermeld in paragraaf 4, 6°, kunnen alleen worden goedgekeurd als duidelijk is aangegeven op welke wijze en met welke regionale partners van de structurele projecten zal worden samengewerkt.

§ 3. Loopbaan- en diversiteitsprojecten hebben een looptijd van minimaal zes en maximaal vierentwintig maanden. Ze starten uiterlijk op 1 december van het kalenderjaar van de aanvraag.

§ 4. De volgende actieterreinen waarrond diversiteitsprojecten kunnen worden ontwikkeld, zijn prioritairere actieterreinen :

- 1° het leveren van een bijdrage aan de integratie, de verdere ontwikkeling en het actueel houden van de toolboxes die ingezet worden voor de ondersteuning van de verdere ontwikkeling van een geïntegreerd, strategisch personeels- en organisatiebeleid;
- 2° de ontwikkeling van trainings- en vormingsmateriaal dat het gebruik van de toolboxes, vermeld in punt, 1°, ondersteunt;
- 3° de verdere methodiekontwikkeling, en -verfijning, of het uittesten ervan met betrekking tot instrumenten ter verhoging van de werkbaarheid, het werkvermogen of de werklust en van de organisatie-innovatie;
- 4° de verdere methodiekontwikkeling, en -verfijning, of het uittesten ervan met betrekking tot instrumenten op de domeinen duurzame diversiteit en competentieontwikkeling;
- 5° het ontwikkelen van instrumenten voor het bestrijden van arbeidsgerelateerde discriminatie;
- 6° de regionale ervaringsuitwisseling en sensibilisatie tussen en met ondernemingen, lokale besturen, kansengroepen en veldwerkers rond geïntegreerd, strategisch personeels- en organisatiebeleid;
- 7° de acties voor minder zichtbare categorieën binnen de kansengroepen, zoals mensen in armoede, ex-gedetineerden, uit de LGTB-gemeenschap of mensen met hiv.

De minister kan de punten 1° tot en met 7° uitbreiden.

§ 5. Een loopbaan- en diversiteitsproject bevat steeds een disseminatiestrategie. Het project beschrijft op welke wijze de producten of ervaringen in ruime kring worden bekendgemaakt en welke inspanningen zullen worden geleverd om ze elders toepasbaar te maken, waaronder :

- 1° regionale of sectorale studiedagen of colloquia;
- 2° publicaties via pers, brochures, handleidingen of rapporten;
- 3° vormings- of trainingsmateriaal.

**Art. 18.** § 1. Binnen de jaarlijkse begroting en volgens de voorwaarden, vermeld in dit besluit, wordt een subsidie toegekend voor de diversiteitsprojecten, vermeld in artikel 16, ter uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid in organisaties.

§ 2. De aanvrager-promotor dient zijn aanvraag in bij de administratie via een door de administratie ter beschikking gesteld elektronisch formulier.

De administratie onderzoekt de aanvraag op het vlak van ontvankelijkheid, afstemming, overdraagbaarheid, inhoudelijke relevantie, effectiviteit en efficiëntie, en stelt een advies op. De minister beslist over de toekenning van de subsidie.

§ 3. De subsidie bedraagt maximaal 2.500 euro voor projecten op het vlak van ervaringsuitwisseling en sensibilisatie als vermeld in artikel 17, § 4, 6°.

De maximale subsidie voor de overige loopbaan- en diversiteitsprojecten wordt bepaald op basis van de beschikbare middelen en de geconstateerde behoeften, met een subsidie van maximaal 20.000 euro per project. Als van dit bedrag in het projectvoorstel met meer dan de helft naar boven wordt afgeweken, wordt de Inspectie van Financiën op de hoogte gebracht. De Inspectie van Financiën kan reageren op het projectvoorstel binnen een opschortende periode van twaalf werkdagen waarna de minister beslist over de toekenning van de subsidie.

#### HOOFDSTUK 8. — *Slotbepalingen*

**Art. 19.** De sociaalrechtelijke inspecteurs van de afdeling Inspectie van het Departement Werk en Sociale Economie zijn gerechtigd om ter plaatse controle uit te oefenen op de aanwending van de toegekende subsidies en op de naleving van de bepalingen van dit besluit.

**Art. 20.** De middelen voor de inzet van de aan de structurele projecten verbonden consultants en van de projectontwikkelaars Leeftijd en Werk worden jaarlijks geïndexeerd.

**Art. 21.** Het besluit van de Vlaamse Regering van 19 juli 2007 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het beleid van evenredige arbeidsdeelname en diversiteit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 18 juli 2008 en 15 mei 2009, wordt opgeheven.

**Art. 22.** In artikel 2 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17 mei 2013 betreffende de loopbaanbegeleiding wordt punt 2° vervangen door wat volgt :

«2° kansengroepen : de personen van vijftig jaar en ouder, allochtonen, personen met een arbeidshandicap, kortgeschoolden, vermeld in het besluit van de Vlaamse Regering van 7 juni 2013 tot vaststelling van de criteria, de voorwaarden en de nadere regels voor het verlenen van subsidies ter ondersteuning en uitvoering van het loopbaan- en diversiteitsbeleid.»

**Art. 23.** Dit besluit treedt in werking op 1 juli 2013.

**Art. 24.** De Vlaamse minister, bevoegd voor het tewerkstellingsbeleid, is belast met de uitvoering van dit besluit. Brussel, 7 juni 2013.

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

De Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport,  
Ph. MUYTERS

#### TRADUCTION

#### AUTORITE FLAMANDE

[C – 2013/35645]

#### 7 JUIN 2013. — Arrêté du Gouvernement flamand fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de carrière et de diversité

Le Gouvernement flamand,

Vu le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi, notamment l'article 8, modifié par le décret du 9 mars 2007;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité;

Vu l'accord du Ministre flamand chargé du budget, donné le 4 juin 2013;

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

Vu l'urgence;

Considérant que, sans tarder, la prestation de services en matière de politique de carrière et de diversité doit être garantie;

Sur la proposition du Ministre flamand des Finances, du Budget, de l'Emploi, de l'Aménagement du Territoire et des Sports;

Après délibération,

Arrête :

#### CHAPITRE 1<sup>er</sup>. — Définitions

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

1° demandeur : la personne qui introduit une demande de subventionnement d'un plan;

2° administration : le Département de l'Emploi et de l'Economie sociale du Ministère flamand de l'Emploi et de l'Economie sociale;

3° handicap à l'emploi : tout problème important et de longue durée de participation à la vie professionnelle active d'une personne dû à l'interférence entre des troubles de fonctionnement de nature mentale, psychique ou sensorielle, à des limitations dans l'exécution d'activités et à des facteurs personnels et externes. Font partie de la catégorie de personnes avec une indication de handicap à l'emploi :

a) les personnes handicapées, reconnues par l'agence autonomisée interne dotée de la personnalité juridique « Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap » (Agence flamande pour les Personnes handicapées);

b) les personnes qui sont des anciens élèves de l'enseignement spécial et qui ont obtenu au maximum un certificat ou diplôme de l'enseignement spécial;

c) les personnes qui, sur la base de leur handicap, peuvent prétendre à une allocation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration, octroyée à des personnes handicapées sur la base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;

d) les personnes en possession d'une copie d'une décision judiciaire définitive ou d'une attestation d'une institution fédérale compétente dont il ressort un degré d'incapacité de travail permanent;

e) les personnes donnant droit à des allocations familiales supplémentaires ou des personnes ayant droit à des allocations familiales majorées pour leur enfant ou leurs enfants à charge en tant que parent handicapé;

f) les personnes bénéficiant d'une allocation d'invalidité sur la base de l'arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994;

g) les personnes disposant d'une attestation d'handicap à l'emploi d'un service ou médecin désigné par le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle);

4° BNCTO : le Comité bruxellois néerlandophone pour l'Emploi et la Formation;

5° ERSV : la structure de coopération régionale agréée, visée au chapitre II du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des structures de coopération régionales agréées, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

6° groupes à potentiel : les membres de catégories de personnes dont le taux d'activité, exprimé en pourcentage, est inférieur à la moyenne de l'ensemble de la population active flamande;

7° personnes peu scolarisées : les personnes qui ont plus de 24 ans et qui répondent à une des conditions suivantes :

a) elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement secondaire supérieur;

b) elles sont uniquement titulaires d'un certificat d'une formation des classes moyennes;

c) elles sont titulaires d'un diplôme étranger non agréé;

8° groupes à potentiel moins visibles : cette catégorie comprend entre autres les homosexuels, les lesbiennes, les bisexuels et transsexuels, dénommés ci-après LGTB; les personnes atteintes de VIH, les personnes en situation de pauvreté, les ex-détenus, les personnes illettrées;

9° Ministre : le Ministre flamand chargé de la politique de l'emploi;

10° les jeunes sortants non qualifiés : les personnes âgées de 18 à 24 ans inclus ayant obtenu au maximum un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur;

11° les travailleurs vieillissants : les travailleurs, visés à l'article 2, 2°, du décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle au marché de l'emploi, et âgés de plus de cinquante ans;

12° personne ayant des racines étrangères : une personne qui appartient à une des catégories suivantes :

a) les personnes ayant une provenance socioculturelle d'un autre pays et séjournant légalement en Belgique, qui sont devenus Belges ou non et qui remplissent en outre une des conditions suivantes :

1° ces personnes ou leurs parents sont venus en Belgique en tant que travailleurs étrangers ou dans le cadre d'un regroupement familial;

2° ces personnes ont obtenu le statut de demandeur d'asile déclaré recevable ou de réfugié;

3° ces personnes ont acquis le droit de séjour en Belgique par la régularisation;

b) les personnes n'ayant pas la nationalité d'un des Etats membres européens, ou dont au moins un des parents ou deux des grands-parents n'ont pas la nationalité d'un des Etats membres européens;

13° plan : le plan de carrière et de diversité, le plan de carrière cluster et de diversité, le plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité ou le plan de carrière de croissance et de diversité;

14° RESOC : le Comité de Concertation socio-économique régional, visé à l'article 18 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des structures de coopération régionales agréées, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

15° SERR : le Conseil socio-économique de la Région, visé à l'article 12 du décret du 7 mai 2004 relatif au statut, au fonctionnement, aux tâches et aux compétences des structures de coopération régionales agréées, des conseils socio-économiques de la région et des comités de concertation socio-économiques régionaux;

16° projets de carrière et de diversité structurels :

a) le projet « Jobkanaal », ayant comme bénéficiaires VOKA, UNIZO, VERSO et VKW;

b) le projet « Diversiteitsconsulenten » (Conseillers en diversité) auprès des syndicats, ayant comme bénéficiaires ABVV, ACLVB et ACV;

c) le projet « Work-Up », ayant comme bénéficiaires le Forum des Minorités ethnoculturelles et les fédérations d'associations étrangères FZO, AIF, FMDO, IC, TUB, ACLI, UTV et FMV;

d) le projet Appui d'organisations de consommateurs sur le plan de la politique socio-économique, ayant comme bénéficiaire « GRIP vzw »;

17° mobilité verticale : l'accès à et la transition ou la promotion au sein de l'entreprise, l'organisme ou l'administration locale.

CHAPITRE 2. — *Dispositions communes relatives au plan de carrière et de diversité, au plan de carrière cluster et de diversité, au plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité et au plan de carrière de croissance et de diversité*

**Art. 2.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites des crédits budgétaires approuvés annuellement et conformément aux conditions, visées au présent arrêté, une subvention est octroyée pour un plan en exécution d'une politique de carrière et de diversité dans des organisations.

§ 2. Des entreprises, organismes, organisations du travail du secteur marchand et du secteur non marchand et les administrations locales peuvent introduire une demande de subventionnement d'un plan.

Chaque succursale, unité ou entreprise au sein d'un groupe et chaque unité d'exploitation technique d'entreprises associées peut introduire une demande de subventionnement d'un plan, dans la mesure où cette succursale, unité, entreprise ou unité d'exploitation technique dispose d'un comité d'entreprise ou d'un comité pour la prévention et la protection au travail.



Les organisations qui reçoivent une subvention dans le cadre des projets de carrière et de diversité structurels, peuvent uniquement introduire une demande pour un plan non subventionné ou un accompagnement sans subvention.

§ 3. La subvention est octroyée en respectant une répartition équilibrée entre les demandeurs du secteur marchand et du secteur non marchand.

§ 4. L'administration communale et le C.P.A.S. d'une même commune ne sont pas éligibles à la même variante subventionnée d'un plan, sauf lorsqu'il s'agit d'une grande ville ou ville-centre telle que visée à l'article 4 du décret du 13 décembre 2002 réglant le fonctionnement et la répartition du « Vlaams Stedenfonds » (Fonds flamand des Villes).

§ 5. Au moins les deux tiers des plans prêtent attention à la diversité d'âge, prêtant une attention particulière à l'entrée, la réinsertion ou la rétention de travailleurs vieillissants ou des jeunes sortants non qualifiés.

Au maximum dix pour cent des plans comprennent comme action centrale l'engagement d'outils et de méthodiques innovateurs afin de développer une gestion du personnel et de l'organisation plus sensible à la dimension de genre.

Au minimum cinq pour cent des plans développent des actions spécifiques pour des groupes à potentiel moins visibles, prêtant une attention particulière aux personnes en situation de pauvreté ou aux ex-détenus.

**Art. 3.** Chaque plan comprend une ou plusieurs des mesures et actions suivantes :

- 1° examiner et optimiser la politique de sélection et de recrutement;
  - 2° examiner et optimiser la politique d'accueil;
  - 3° organiser le coaching et l'accompagnement interne de nouveaux collaborateurs, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel;
  - 4° organiser ou faire organiser des formations, stages ou cours de langue néerlandaise sur le lieu de travail;
  - 5° organiser ou faire organiser des entraînements ou formations en matière de communication interculturelle, de gestion des différences ou de lutte contre le racisme quotidien sur le lieu de travail;
  - 6° organiser ou faire organiser des formations adaptées, axées sur la mobilité horizontale ou verticale ou sur la rétention de membres de groupes à potentiel au sein de l'organisation;
  - 7° les actions en matière de gestion des compétences et d'apprentissage sur le lieu de travail, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel;
  - 8° les actions en matière d'apprentissage tout au long de la vie, de services carrière et de développement de la carrière, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel;
  - 9° des actions en matière de gestion du personnel liée à l'âge;
  - 10° l'adaptation ou l'amélioration pédagogique de formations techniques régulières aux besoins spécifiques d'un ou de plusieurs groupes à potentiel;
  - 11° augmenter les compétences de base en matière d'alphabétisation, y compris l'alphabétisation multimédia et numérique;
  - 12° prévoir des adaptations raisonnables pour les groupes à potentiel;
  - 13° mettre en place de nouveaux canaux de recrutement, assortis de mesures de recrutement active en faveur des groupes à potentiel;
  - 14° prévoir des places de stage ou d'expérience professionnelle additionnelles sous accompagnement pour les groupes à potentiel;
  - 15° servir d'exemple en matière de politique de carrière et de diversité dans une région ou un secteur;
  - 16° prévenir ou remédier les harcèlements au travail;
  - 17° les actions spécifiques, axées sur des catégories particulièrement vulnérables au sein des groupes à potentiel, surtout les pauvres et les ex-détenus;
  - 18° les actions spécifiques, axées sur des catégories moins visibles au sein des groupes à potentiel, surtout la communauté LGTB, ou les personnes atteintes de VIH;
  - 19° les actions en matière d'accompagnement et de développement de la carrière, y compris le travail au moyen de plans personnels de développement, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel;
  - 20° les actions en matière d'augmentation des bonnes conditions de travail et/ou d'augmentation de la capacité de travail et de l'ardeur au travail de collaborateurs, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel;
  - 21° les actions visant l'innovation des processus de travail et de production dans l'organisation, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel;
  - 22° la prévision d'une structure de projet pour l'élargissement de l'assise et le pilotage de la politique en matière de diversité et de participation proportionnelle à l'emploi, en cohérence avec au moins une des actions, visées aux points 1° à 21° inclus;
  - 23° le développement de l'interculturalisation ou la diversification des services ou du fichier-clients de l'organisation, en cohérence avec au moins une des actions, visées aux points 1° à 21° inclus, et avec l'action, visée au point 22°;
  - 24° effectuer des actions visant l'entrepreneuriat socialement responsable, en particulier le développement de la gestion des parties prenantes et d'autres aspects afférents à l'homme de l'entrepreneuriat socialement responsable, en cohérence avec au moins une des actions, visées aux points 1° à 21° inclus;
- Dans l'alinéa premier, 6°, on entend par mobilité verticale : l'accès à et la transition ou la promotion au sein de l'entreprise, l'organisme ou l'administration locale.
- Dans l'alinéa premier, 6°, on entend par mobilité horizontale : la possibilité d'être occupé, sur la base des qualifications requises, au sein de chaque division de l'entreprise, de l'organisme ou de l'administration locale sans être confronté à quelque forme de discrimination directe ou indirecte que ce soit;
- Dans l'alinéa premier, 24°, on entend par entrepreneuriat socialement responsable : l'entrepreneuriat où, dans un esprit de dialogue permanent avec tous ceux qui exercent de l'influence sur ou qui subissent de l'influence de l'entreprise ou des parties prenantes, on poursuit une valeur ajoutée maximale pour l'entreprise, pour ses travailleurs, pour la société et pour l'environnement.

Les mesures ou actions, visées à l'alinéa premier, 1° à 24° inclus, peuvent être complétées par l'administration par des actions qui sont utiles ou nécessaires afin de permettre le travail sur mesure et qui ont trait :

- 1° au développement des compétences ;
- 2° à la diversité durable;
- 3° à l'augmentation des bonnes conditions de travail, de la capacité de travail et de l'ardeur au travail;
- 4° à l'innovation de l'organisation.

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

- 1° l'indication d'objectifs chiffrés concernant l'entrée, la transition, la rétention ou la formation de groupes à potentiel visant à ouvrir des portes;
- 2° l'appréciation de différences changeantes visant à ouvrir les yeux;
- 3° l'ancrage des résultats du plan visant à ouvrir des pratiques.

**Art. 5.** Chaque plan comprend les objectifs chiffrés fixés par l'organisation même concernant les personnes des groupes à potentiel qui peuvent entrer, transiter ou suivre une formation, ou dont la sortie anticipée de l'organisation a pu être prévenue.

Les groupes cibles prioritaires au sein de chaque plan sont les personnes ayant des racines étrangères, les travailleurs vieillissants, les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi et les jeunes sortants non qualifiés.

Sans préjudice de l'application de l'article 2, § 5, chaque plan prête une attention spécifique à un ou plusieurs de ces groupes à potentiel. En outre, des actions peuvent toujours être développées pour d'autres groupes à potentiel également, tels que les personnes peu scolarisées, les ex-détenus et les pauvres, ainsi que des actions pour l'égalité des chances des hommes et des femmes.

**Art. 6.** Dans des organisations ayant plus de cinquante travailleurs, chaque plan est accompagné par un groupe de travail interne composé d'au moins un représentant :

- 1° de la direction ou du management;
- 2° des dirigeants directs;
- 3° des délégués des travailleurs.

Dans des organisations ayant un comité d'entreprise, le groupe de travail interne est un groupe de travail du comité d'entreprise, ou le comité d'entreprise reprend la mission du groupe de travail.

Le groupe de travail démarre au cours du premier mois de la durée du plan. Chaque rapport fait au Ministre en ce qui concerne les plans de carrière et de diversité est discuté au préalable par le groupe de travail interne.

**Art. 7.** § 1<sup>er</sup>. Pour être éligible à une subvention, le demandeur, visé à l'article 2, § 2 :

- 1° doit s'engager à continuer la politique de carrière et de diversité également après la période de subvention, en indiquant les effets structurels visés par le plan en question et de quelle manière ils seront réalisés;
- 2° doit soumettre un plan sur lequel le SERR de la région en question ou le BNCTO a donné son avis;
- 3° doit prévoir un cofinancement;
- 4° ne doit pas encore avoir reçu de subvention pour une Meilleure Pratique, pour un projet d'apprentissage TRIVISI ou pour un « Zilverpasplan », à moins que le demandeur fasse une demande pour un plan de carrière de croissance et de diversité.

§ 2. Le demandeur introduit sa demande auprès du SERR compétent de la région en question ou auprès du BNCTO, lorsque le demandeur a son siège à Bruxelles, ou auprès de l'administration qui, le cas échéant, transmet la demande au SERR compétent ou au BNCTO. Le demandeur utilise à cet effet le formulaire électronique qu'il peut obtenir auprès de l'administration.

Le SERR ou le BNCTO évalue la demande et transmet son avis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande. L'administration évalue également la demande dans les trente jours de sa réception. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention ou délègue cette compétence au fonctionnaire dirigeant de l'administration.

§ 3. Les demandeurs qui relèvent du ressort de SERR différents ou du BNCTO et au moins un autre SERR ou les demandeurs d'un plan de carrière cluster et de diversité tel que visé à l'article 10, § 2, dont les participants relèvent du ressort de SERR différents, introduisent une demande auprès de l'administration qui formule un avis à ce sujet.

L'administration soumet le dossier à l'avis du BNCTO ou du SERR de la région où est établi le siège du demandeur ou du demandeur-promoteur du plan de carrière cluster et de diversité. Cet avis est transmis à l'administration dans les trente jours de la réception de la demande. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention.

§ 4. Le Ministre octroie la subvention sur la base du rapport final du contenu, du rapport financier, et de l'avis du SERR compétent ou du BNCTO. Le rapport final formule l'impact du plan achevé sur l'organisation, les effets structurels visés ultérieurement et la manière dont ces effets seront réalisés.

Le demandeur transmet les documents du dossier, visés à l'alinéa premier, à l'administration au plus tard deux mois après l'expiration de la période de subvention. Le demandeur utilise à cet effet le formulaire électronique qui lui est mis à disposition par l'administration.

§ 5. Les frais salariaux et les moyens de fonctionnement affectés à l'exécution du plan d'action sont éligibles au financement. Seuls les frais découlant de la préparation et de l'exécution des actions spécifiques dans le plan et qui sont faits au cours de la période de subvention sont éligibles au subventionnement.

Les actions ou mesures suivantes ne sont pas éligibles à une subvention :

- 1° l'insertion de groupes à potentiel dans le processus de production. La subvention ne peut être affectée comme prime d'insertion;
- 2° l'acquisition de biens d'investissement généraux;
- 3° les formations techniques régulières que tout membre du personnel est tenu de suivre en vue de l'exercice adéquat d'une certaine fonction.

§ 6. Le demandeur fournit la preuve de ses dépenses faites. La subvention ne peut pas être cumulée avec d'autres allocations pour les mêmes frais salariaux et moyens de fonctionnement.

§ 7. Le demandeur indique dans le rapport final de quelle manière les travailleurs ont été, via les canaux de concertation appropriés, informés de et associés à l'élaboration et l'exécution du plan.

§ 8. Le demandeur informe l'administration par écrit lorsqu'il arrête l'exécution du plan prématurément. Au plus tôt douze mois après cette notification, le demandeur peut introduire une nouvelle demande pour une même variante d'un plan auprès de l'administration.

**Art. 8.** Le demandeur peut faire appel à l'appui et à l'accompagnement de processus d'un collaborateur du RESOC ou du SERR de la région concernée, pour autant qu'il répond aux conditions, visées aux articles 3 à 6 inclus et à l'article 9, § 1<sup>er</sup> et § 2.

#### CHAPITRE 3. — Dispositions complémentaires pour le plan de carrière et de diversité

**Art. 9.** § 1<sup>er</sup>. Un plan de carrière et de diversité est l'ensemble de mesures et d'actions au sein de la gestion du personnel et de l'organisation d'une entreprise ou organisation, visée à l'article 3, visant à stimuler l'entrée, la transition, la formation et la rétention de collaborateurs, prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel, via une approche planifiée et intégrée.

Un plan de carrière et de diversité a pour objectif de réaliser la participation proportionnelle et à part entière de groupes à potentiel dans toutes les divisions et fonctions de l'organisation, sans toutefois rabaisser les exigences technico-instrumentales des fonctions.

§ 2. Le plan de carrière et de diversité ayant une durée d'au moins douze et d'au maximum vingt-quatre mois, comprend :

- 1° la description du problème ou du défi;
- 2° la description des effets durables visés;
- 3° les actions adaptées;
- 4° les modalités d'exécution, d'évaluation et d'ancrage des actions choisies.

§ 3. Chaque plan de carrière et de diversité formule des actions relatives à la diversité durable. En outre, il formule également des actions dans au moins deux des trois domaines suivants :

- 1° le développement des compétences;
- 2° l'augmentation des bonnes conditions de travail, de la capacité de travail ou de l'ardeur au travail;
- 3° l'innovation de l'organisation.

Lorsque l'organisation peut démontrer qu'elle a réalisé ou développé des résultats durables ou une politique fortement développée dans un ou plusieurs des domaines, visés à l'alinéa premier, 1° à 3° inclus, il suffit de prendre uniquement des actions dans ces domaines où insuffisamment de résultats sont obtenus ou pour lesquels une politique élaborée n'est pas encore développée.

§ 4. Sans préjudice de l'application du paragraphe 3, le plan de carrière et de diversité peut uniquement comprendre des actions dans le domaine de la diversité durable lorsque la demande est introduite avant le 1<sup>er</sup> décembre 2013. Dans ce cas, le montant de la subvention, visée à l'article 9, est réduit de moitié.

§ 5. Chaque plan de carrière et de diversité prévoit l'organisation d'un audit, visant la continuation de la politique de carrière et de diversité après la période de subvention.

**Art. 10.** Le demandeur a droit à une intervention à concurrence des deux tiers des dépenses faites et acceptées après contrôle, à concurrence de 10.000 euros au maximum.

Lorsque les moyens disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de carrière et de diversité risquent d'être dépassés, l'administration établit un ordre de préséance motivé des demandes restantes, où il est tenu compte du contenu des demandes, de la répartition régionale et des autres variantes de plans et de projets. Le Ministre décide quels plans seront approuvés.

#### CHAPITRE 4. — Dispositions complémentaires pour le plan de carrière cluster et de diversité

**Art. 11.** § 1<sup>er</sup>. Un plan de carrière cluster et de diversité comprend un groupement de différents plans de carrière et de diversité tels que visés à l'article 9, ayant un contenu très semblable et un demandeur-promoteur central.

Le plan de carrière cluster et de diversité répond aux conditions, visées à l'article 9.

§ 2. Les instances suivantes peuvent introduire une demande pour un plan de carrière cluster et de diversité :

- 1° les entreprises, visées à l'article 2, § 2;
- 2° un fonds sectoriel;
- 3° un ERSV, au nom d'un RESOC ou d'un SERR;
- 4° le titulaire de projet d'un projet structurel.

Les demandeurs visés à l'alinéa premier, 2° à 4° inclus, ne sont pas éligibles à la subvention, visée à l'article 11.

Outre le demandeur-promoteur, les organisations ci-dessous peuvent également participer dans le plan de carrière cluster et de diversité et être éligibles à la subvention, visée à l'article 12 :

1° les entreprises, organismes ou administrations locales provenant du même secteur ou de la même région ou connexes;

2° au moins deux unités d'entreprise distinctes ou équipes de la même entreprise ou du même groupe.

§ 3. Le groupe de travail, visé à l'article 6, composé d'au moins un représentant de chaque participant au sein du cluster, accompagne l'établissement du plan de carrière cluster et de diversité. Les organisations participantes ayant un comité d'entreprise associent ce conseil à l'élaboration, au suivi de l'état d'avancement et à l'exécution du plan de carrière cluster et de diversité.

§ 4. Au moins un représentant de chaque organisation participant au cluster participe à l'audit, visé à l'article 9, § 5.

**Art. 12.** § 1<sup>er</sup>. Le demandeur-promoteur a droit à une intervention à concurrence des deux tiers des dépenses faites et acceptées après contrôle de tous les participants, visés à l'article 11, § 2, alinéa premier, 1° à 4° inclus, à concurrence de 3.000 euros au maximum par participant.

Le demandeur-promoteur est chargé de la répartition de la subvention entre les participants au cluster, sur la base de leurs dépenses réellement faites.

Sans préjudice de l'application de l'article 7, § 5, le rapport final formule de quelle manière les connaissances et expériences acquises sont divulguées et diffusées ultérieurement au sein du secteur ou de la région en question.

§ 2. Lorsque les moyens disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de carrière et de diversité risquent d'être dépassés, l'administration établit un ordre de préséance motivé des demandes restantes, où elle tient compte du contenu des demandes, de la répartition régionale et des autres variantes de plans et de projets. Le Ministre décide quels plans seront approuvés.

#### CHAPITRE 5. — Dispositions complémentaires pour le plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité

**Art. 13.** Un plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité comprend une ou plusieurs mesures et actions telles que visées à l'article 3, qu'une organisation entend mettre en œuvre pour instaurer une gestion du personnel et de l'organisation stratégique intégrée qui apprécie les différences et offre des opportunités à des personnes des groupes à potentiel, et auxquelles est lié un engagement bien défini pour une suite aux actions d'entrée.

Le plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité formule une ou plusieurs actions, au moins dans le domaine de la diversité durable, à condition que l'organisation s'engage, à l'issue réussie du plan, à continuer les efforts vers une extension dans les domaines suivants :

- 1° le développement des compétences;
- 2° l'augmentation des bonnes conditions de travail, de la capacité de travail ou de l'ardeur au travail;
- 3° l'innovation de l'organisation.

Un plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité a une durée d'au moins six mois et d'au maximum douze mois.

**Art. 14.** Le demandeur a droit à une intervention à concurrence de la moitié des dépenses faites et acceptées après contrôle dans le cadre du plan de carrière de niveau d'entrée et de diversité, à concurrence d'un montant de 2.500 euros au maximum.

Lorsque les moyens disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de carrière de niveau d'entrée et de diversité risquent d'être dépassés, l'administration établit un ordre de préséance motivé des demandes restantes, où elle tient compte du contenu des demandes, de la répartition régionale et des autres variantes de plans et de projets. Le Ministre décide quels plans seront approuvés.

#### CHAPITRE 6. — Dispositions complémentaires pour le plan de carrière de croissance et de diversité

**Art. 15.** Un plan de carrière de croissance et de diversité comprend des actions telles que visées à l'article 3, par lesquelles une organisation, après la conclusion réussie d'un plan de carrière et de diversité ou d'un plan de carrière cluster et de diversité, entend approfondir, élargir ou ancrer sa politique de carrière et de diversité et contracte un engagement bien défini pour un ancrage interne durable.

Un plan de carrière de croissance et de diversité répond aux conditions, visées à l'article 9.

Un plan de carrière de croissance et de diversité a une durée d'au moins six mois et d'au maximum douze mois.

L'organisation qui met en œuvre un plan de carrière de croissance et de diversité publie ses expériences et sert d'exemple dans une région ou un secteur.

**Art. 16.** § 1<sup>er</sup>. Le demandeur a droit à une intervention à concurrence de la moitié des dépenses faites dans le cadre du plan de carrière de croissance et de diversité, à concurrence d'un montant de 2.500 euros au maximum.

Lorsque les moyens disponibles annuellement pour le subventionnement des plans de carrière de croissance et de diversité risquent d'être dépassés, l'administration établit un ordre de préséance motivé des demandes restantes, où elle tient compte du contenu des demandes, de la répartition régionale et des autres variantes de plans et de projets. Le Ministre décide quels plans seront approuvés.

§ 2. Le demandeur d'un plan de carrière de croissance et de diversité peut avoir obtenu une subvention auparavant pour un plan d'action positive en faveur d'étrangers, un plan d'action de participation proportionnelle et de diversité, un plan de diversité, un projet d'apprentissage TRIVISI ou un « Zilverpasplan ».

Par dérogation à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, 4°, les organisations qui, au plus tard le 31 décembre 2012, ont achevé un plan de croissance de diversité ou un plan de diversité ancien style ou une meilleure pratique en 2006, peuvent, au plus tôt deux ans après la date finale, introduire une seule fois une demande supplémentaire pour un plan de carrière et de diversité ou participer dans un plan de carrière cluster et de diversité, pour pouvoir faire le passage à l'ancrage d'une gestion du personnel et de l'organisation stratégique plus intégrée. Cela implique que, dans la demande, des actions sont prévues dans au moins trois des quatre domaines qui sont le développement des compétences, la diversité durable, l'augmentation des bonnes conditions de travail/de la capacité de travail/de l'ardeur au travail et l'innovation de l'organisation.

#### CHAPITRE 7. — Aide à la mise sur pied et à l'exécution d'un projet de carrière et de diversité

**Art. 17.** § 1<sup>er</sup>. Des projets de carrière et de diversité soutiennent des projets structurels, des plans et des actions dans les entreprises, organismes, administrations locales et secteurs.

Des projets de carrière et de diversité remplissent les conditions suivantes :

- 1° ils ont un caractère expérimental ou innovateur;
- 2° ils répondent rapidement à des besoins signalés;
- 3° les composantes comprennent toujours le développement ou affinement de méthodologies ou l'échange d'expériences;
- 4° ils sont développés en vue de la dissémination et du transfert des résultats.

§ 2. Tout projet de carrière et de diversité est réalisé au sein d'une structure de coopération entre des entreprises et des organismes, des partenaires sociaux, des organisations intermédiaires, des administrations locales ou des représentants des groupes à potentiel organisés.

Des projets de carrière et de diversité sur l'échange régional d'expériences tel que visé au paragraphe 4, 6°, ne peuvent être approuvés que lorsqu'il est clairement indiqué de quelle manière et avec quels partenaires régionaux des projets structurels il sera coopéré.

§ 3. Les plans de carrière et de diversité ont une durée d'au moins six et d'au maximum vingt-quatre mois. Ils prennent cours au plus tard le 1<sup>er</sup> décembre de l'année calendaire de la demande.

§ 4. Les terrains d'action suivants autour desquels des projets de diversité peuvent être développés constituent des terrains d'action prioritaires :

1° la fourniture d'une contribution à l'intégration, le développement ultérieur et l'actualisation des boîtes à outils qui sont engagés au développement ultérieur d'une gestion du personnel et de l'organisation stratégique, intégrée;

2° le développement de matériel d'entraînement et de formation à l'appui de l'utilisation des boîtes à outils, visées au point 1°;

3° le développement et affinement ultérieur de méthodologies, ou leur expérimentation, relatives à l'augmentation des bonnes conditions de travail, de la capacité de travail ou de l'ardeur au travail et de l'innovation de l'organisation;

4° le développement et affinement ultérieur de méthodologies, ou leur expérimentation, relatives à des outils dans les domaines de la diversité durable et du développement des compétences;

5° le développement d'outils visant à lutter contre la discrimination liée au travail;

6° l'échange régional d'expériences et la sensibilisation entre et avec des entreprises, des administrations locales, des groupes à potentiel et des acteurs sur le terrain en matière de gestion du personnel et de l'organisation stratégique, intégrée;

7° les actions en faveur de catégories moins visibles au sein des groupes à potentiel, tels que les personnes en situation de pauvreté, les ex-détenus, les personnes de la communauté LGTB ou les personnes atteintes de VIH.

Le Ministre peut étendre les points 1° à 7° inclus.

§ 5. Un projet de carrière et de diversité comprend toujours une stratégie de dissémination. Le projet décrit de quelle manière les produits ou expériences sont diffusés largement et quels efforts seront consacrés afin de les rendre applicables ailleurs, dont :

1° des journées d'étude régionales ou sectorielles ou des colloques;

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

3° du matériel de formation ou d'entraînement.

**Art. 18.** § 1<sup>er</sup>. Dans les limites du budget annuel et conformément aux conditions, visées au présent arrêté, une subvention est octroyée pour les projets de diversité, visés à l'article 16, en exécution de la politique de carrière et de diversité au sein d'organisations.

§ 2. Le demandeur-promoteur introduit sa demande auprès de l'administration via un formulaire électronique mis à disposition par l'administration.

L'administration examine la demande en matière de recevabilité, harmonisation, transmissibilité, pertinence sur le plan du contenu, effectivité et efficacité, et formule un avis. Le Ministre décide de l'octroi de la subvention.

§ 3. La subvention s'élève à 2.500 euros au maximum pour des projets en matière d'échange d'expérience et de sensibilisation, tels que visés à l'article 17, § 4, 6°.

La subvention maximale pour les autres projets de carrière et de diversité est déterminée sur la base des moyens disponibles et des besoins constatés, la subvention maximale par projet étant de 20.000 euros. Lorsque, dans la proposition de projet, ce montant est dépassé de plus de la moitié, l'Inspection des Finances en est informée. L'Inspection des Finances peut réagir à la proposition de projet dans une période suspensive de douze jours ouvrables, le Ministre décidant ensuite de l'octroi de la subvention.

#### CHAPITRE 8. — *Dispositions finales*

**Art. 19.** Les inspecteurs des lois sociales de la division de l'Inspection du Département de l'Emploi et de l'Economie sociale sont habilités à contrôler sur place l'affectation des subventions octroyées et le respect des dispositions du présent arrêté.

**Art. 20.** Les moyens de l'engagement des consultants liés aux projets structurels et des promoteurs du projet « Leef tijd en Werk » (Âge et Emploi), sont indexés annuellement.

**Art. 21.** L'arrêté du Gouvernement flamand du 19 juillet 2007 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de participation proportionnelle au marché de l'emploi et de diversité, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 18 juillet 2008 et 15 mai 2009, est abrogé.

**Art. 22.** Dans l'article 2 de l'arrêté du Gouvernement flamand du 17 mai 2013 relatif à l'accompagnement de carrière, le point 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° groupes à potentiel : les personnes âgées de cinquante ans et plus, les étrangers, les personnes atteintes d'un handicap à l'emploi, les personnes peu scolarisées, visées à l'arrêté du Gouvernement flamand du 7 juin 2013 fixant les critères, les conditions et les modalités de l'octroi de subventions à l'appui et en exécution de la politique de carrière et de diversité; ».

**Art. 23.** Le présent arrêté entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

**Art. 24.** Le Ministre flamand ayant la politique de l'emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 7 juin 2013.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
K. PEETERS

Le Ministre flamand des Finances, du Budget, de l'Emploi, de l'Aménagement du Territoire et des Sports,  
Ph. MUYTERS