

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

VLAAMSE GEMEENSCHAP — COMMUNAUTE FLAMANDE

VLAAMSE OVERHEID

[C – 2016/36281]

8 JULI 2016. — Besluit van de Vlaamse Regering tot wijziging van diverse bepalingen van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheidskansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie

De Vlaamse Regering,

Gelet op de bijzondere wet van 8 augustus 1980 tot hervorming der instellingen, artikel 20 en 87, § 1, gewijzigd bij de bijzondere wet van 16 juli 1993;

Gelet op het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt, artikel 2, 1°, artikel 3, artikel 5, § 4bis, ingevoegd bij het decreet van 9 maart 2007, artikel 6 en 7, gewijzigd bij het decreet van 9 maart 2007, en artikel 9, vervangen bij het decreet van 30 april 2009;

Gelet op het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid, gewijzigd bij de decreten van 29 mei 2015 en 3 juli 2015;

Gelet op het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheidskansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de begroting, gegeven op 14 april 2016;

Gelet op het advies van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, gegeven op 18 april 2016;

Gelet op advies 59.475/3 van de Raad van State, gegeven op 24 juni 2016, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding;

Na beraadslaging,

Besluit :

Artikel 1. In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 24 december 2004 houdende maatregelen ter bevordering en ondersteuning van het gelijkheidskansen- en diversiteitsbeleid in de Vlaamse administratie worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de inleidende zin wordt het woord “diensten” vervangen door het woord “entiteiten”;

2° er wordt een punt 9° toegevoegd, dat luidt als volgt :

“9° het Agentschap Integratie en Inburgering.”.

Art. 2. In artikel 2, § 1, van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° punt 3° tot en met 5° worden vervangen door wat volgt :

“3° persoon van buitenlandse herkomst : een persoon van buitenlandse herkomst als vermeld in artikel 6, derde lid, van het besluit van de Vlaamse Regering van 29 januari 2016 houdende de uitvoering van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid;

4° persoon met een handicap of chronische ziekte : een persoon met een langdurige fysieke, mentale, verstandelijke of zintuigelijke beperking die deze persoon in wisselwerking met diverse drempels kan beletten volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met anderen te participeren in de arbeidsmarkt. Het gaat om personen uit minstens een van de volgende categorieën :

a) personen met een handicap, erkend door het 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 door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding erkend zijn als personen met een arbeidshandicap en die recht hebben op een of meer bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen;

d) 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 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap;

e) 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 arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt;

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 een door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding aangewezen dienst of arts, waaronder de preventieadviseur-arbeidsarts, en die re-integreren met een integratieprotocol waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement;

h) personen die zes maanden aaneensluitend ziek geweest zijn en bij terugkomst re-integreren met een integratieprotocol, opgemaakt door een re-integratieadviseur, waaruit blijkt dat er blijvende aandacht moet zijn voor de effecten van de handicap of chronische ziekte op de taken, arbeidsomstandigheden of het rendement en die een van de attesten uit een categorie als vermeld in punt a) tot en met g), kunnen voorleggen;

5° laaggeschoold persoon : een persoon die geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft;";

2° er wordt een punt 5°/1 ingevoegd, dat luidt als volgt :

"5°/1 ongekwalificeerde uitgestroomde jongere : een jongere die geen diploma van secundair onderwijs of een studiegetuigschrift van het tweede leerjaar van de derde graad van het secundair onderwijs, of een gelijkwaardig diploma of getuigschrift heeft;";

3° in punt 6° wordt het getal "45" vervangen door het getal "55";

4° in punt 8° wordt het woord "jongeren" vervangen door het woord "personen";

5° punt 10° wordt vervangen door wat volgt :

"10° stagiair : persoon met een vorm van leerovereenkomst met een entiteit of een opleidingsplan in het kader van een schoolse opleiding, een traject naar werk, een beroepsopleiding of een inburgeringstraject;";

6° er worden een punt 11° tot en met 13° toegevoegd, die luiden als volgt :

"11° Vlaamse administratie : de entiteiten, vermeld in artikel 1;

12° integratiebeleid : het integratiebeleid, vermeld in artikel 2, 14°, van het decreet van 7 juni 2013 betreffende het Vlaamse integratie- en inburgeringsbeleid;

13° jongere : een persoon tot en met 24 jaar."

Art. 3. In artikel 3 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de woorden "personen met een migratieachtergrond" worden vervangen door de woorden "personen van buitenlandse herkomst";

2° de woorden "personen met een arbeidshandicap" worden vervangen door de woorden "personen met een handicap of chronische ziekte";

3° het woord "kortgeschoolden" wordt vervangen door de zinsnede "laaggeschoolden, ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren" .

Art. 4. In artikel 4 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 16 mei 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt de zin "Die streefcijfers worden bepaald door de functioneel bevoegde minister voor zijn/haar beleidsdomein en vastgelegd in de aansturingsinstrumenten." vervangen door de zin "Die streefcijfers worden overeenkomstig artikel 5, § 4bis van het decreet, vastgesteld door de Vlaamse Regering na advies van de SERV.";

2° in paragraaf 1 wordt de zin "Vervolgens worden ze door de Vlaamse Regering bekrachtigd." opgeheven;

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zin "Elk beleidsdomein gebruikt een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van personen met een arbeidshandicap zoals vermeld in artikel 2, § 1, 4° van dit besluit mogelijk maakt." vervangen door de zin "Elke entiteit gebruikt een operationeel systeem dat vrijwillige registratie van personeelsleden, stagiairs en sollicitanten met een handicap of chronische ziekte mogelijk maakt.";

4° in paragraaf 2, tweede lid, worden tussen het woord "wordt" en het woord "afgeschaf" de woorden "aangepast of" ingevoegd;

5° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden "dienst Emancipatiezaken" vervangen door de woorden "dienst Diversiteitsbeleid";

6° in paragraaf 3, eerste lid, wordt de zinsnede "personeelsleden met migratieachtergrond zoals vermeld in artikel 2, § 1, 3° van dit besluit, door de dienst Emancipatiezaken" vervangen door de zinsnede "personeelsleden, stagiairs en sollicitanten van buitenlandse herkomst door de dienst Diversiteitsbeleid";

7° in paragraaf 3 wordt het tweede lid vervangen door wat volgt :

"De entiteiten waarop dit besluit van toepassing is, bezorgen daarvoor minstens eenmaal per jaar het rijksregisternummer, de leeftijd, het geslacht, het statuut, het niveau, de rang en personeelsbewegingen van de personeelsleden die ze tewerkstellen, en van de stagiairs, sollicitanten en de personeelsleden die uitgestroomd zijn, aan de Vlaamse dienstenintegrator."

8° in paragraaf 3 wordt tussen het tweede en het derde lid, een lid ingevoegd, dat luidt als volgt :

"Voor de rapportering over de resultaten van die monitoring, op het niveau van de Vlaamse overheid, per beleidsdomein en per entiteit, wordt gewerkt met categorieën van herkomst. De Vlaamse Regering stelt de categorieën van herkomst vast. De categorieën zijn minstens de volgende categorieën van herkomst :

1° het percentage van personen van buitenlandse herkomst zonder onderscheid qua eigen nationaliteit of herkomst;

2° het percentage van personen van buitenlandse herkomst die zelf een nationaliteit hebben of van wie een van beide ouders een nationaliteit heeft van een EU-lidstaat buiten de vijftien lidstaten van de Europese Unie op 1 januari 1995;

3° het percentage van personen van buitenlandse herkomst die zelf een nationaliteit hebben of van wie een van beide ouders een nationaliteit heeft van een land buiten de Europese Unie;

4° het percentage van personen van wie de buitenlandse herkomst niet bekend is omdat de nationaliteit van een van beide ouders of van beide ouders niet bekend is.";

9° in paragraaf 3 wordt het bestaande derde lid vervangen door wat volgt :

"Die rapportering volgens de categorieën, vermeld in het derde lid, start op basis van de gegevens, die bekend zijn op het einde van het jaar 2015, en zal vervolgens minstens eenmaal per jaar plaatsvinden".

Art. 5. In artikel 6, eerste lid, van hetzelfde besluit wordt het woord “jongeren” vervangen door het woord “personen”.

Art. 6. In artikel 7 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het besluit van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt vervangen door wat volgt :

“§ 1. Met toepassing van artikel 7, § 1, eerste lid, 1° en 2°, van het decreet maakt elke entiteit een voortgangsrapport en actieplan en bezorgt dat uiterlijk op 1 maart aan de Vlaamse Diversiteitsambtenaar. De Vlaamse Diversiteitsambtenaar maakt één voortgangsrapport voor de Vlaamse administratie op en legt dat uiterlijk op 1 mei voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. Het voortgangsrapport voor de Vlaamse administratie wordt meegedeeld aan de Vlaamse Regering vóór 15 juli en daarna ter informatie bezorgd aan het Vlaams Parlement en aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.”;

2° in paragraaf 2 wordt de inleidende zin vervangen door wat volgt :

“Het voortgangsrapport voor de Vlaamse administratie bevat minstens :”;

3° in paragraaf 2, 1°, worden de woorden “het beleidsdomein” vervangen door de woorden “de entiteiten”;

4° in paragraaf 2 wordt punt 4° opgeheven;

5° er worden een paragraaf 3, 4 en 5 toegevoegd, die luiden als volgt :

“§ 3. Entiteiten die een ondernemingsplan hebben en hierover rapporteren, worden geacht voldaan te hebben aan de verplichting gesteld in artikel 7, § 1 van dit besluit.

§ 4. Het jaarlijkse actieplan, vermeld in § 5, maakt deel uit van een strategisch vijfjarenplan, opgesteld door de Vlaamse diversiteitsambtenaar.

De Vlaamse diversiteitsambtenaar legt het vijfjarenplan voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. De Vlaamse Regering bezorgt dat vijfjarenplan binnen twaalf maanden na haar aantreden aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, die binnen een maand advies uitbrengt. De Vlaamse Regering beslist binnen zes weken na het advies van de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen over het strategische vijfjarenplan en bezorgt het daarna ter informatie aan het Vlaams Parlement.

§ 5. Binnen zes maanden nadat de Vlaamse Regering het strategische vijfjarenplan heeft goedgekeurd, beslist ze over het eerste jaarlijks actieplan, dat deel uitmaakt van voormeld strategisch vijfjarenplan.

Met toepassing van artikel 7, § 1, eerste lid, 1°, van het decreet maakt de Vlaamse Diversiteitsambtenaar een actieplan voor de Vlaamse administratie en een jaarverslag voor de Vlaamse administratie op en legt dat voor aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie. Die bezorgt deze documenten binnen veertien dagen aan de Commissie Diversiteit van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen, die binnen een maand advies uitbrengt. De Vlaamse Regering beslist binnen zes weken over het actieplan en het jaarverslag en bezorgt die documenten daarna ter informatie aan het Vlaams Parlement.

De voorlegging van de actieplannen en jaarverslagen aan de Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, vermeld in het tweede lid, gebeurt, met uitzondering van elk eerste jaarlijks actieplan, uiterlijk op 15 november.

Het actieplan bevat de acties die de dienst Diversiteitsbeleid het volgende jaar wil ondernemen ter bevordering van evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.

Het jaarverslag bevat de financiële verantwoording van het vorige actieplan.”.

Art. 7. In artikel 8 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014 en 13 maart 2015, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1, 1°, wordt de inleidende zin vervangen door wat volgt :

“de opmaak van een jaarlijks voortgangsrapport en actieplan met inbegrip van :”;

2° in paragraaf 1, 1°, a), wordt het woord “beleidsdomeinen” vervangen door het woord “entiteiten”;

3° in paragraaf 1, 2° en 5°, wordt het woord “diensten” telkens vervangen door het woord “entiteiten”;

4° aan paragraaf 1 worden een punt 11° tot en met 14° toegevoegd, die luiden als volgt :

“11° het ontwikkelen, begeleiden, ondersteunen van de entiteiten voor :

a) het antidiscriminatiebeleid;

b) een beleid in het kader van een correcte en niet-stereotyperende beeldvorming van de entiteiten;

c) het taalbeleid;

d) het diversiteitsmanagement;

12° de rapportering over de voortgang van integrale toegankelijkheid van de entiteiten;

13° het ondersteunen en uitvoeren van het beleid voor thema’s en kansengroepen waarvoor geen streefcijfers zijn opgesteld, zoals gender, laaggeschoolden, jongeren, ongekwalificeerde uitgestroomde jongeren, seksuele geaardheid, ervaren werknemers;

14° het ontwikkelen, begeleiden en ondersteunen van de entiteiten voor stagebeleid, beleid over mentoring en beleid over jobstudenten uit de kansengroepen.”;

5° aan paragraaf 1 wordt een tweede lid toegevoegd, dat luidt als volgt :

“De kansengroepen of thema’s, vermeld in het eerste lid, 13°, kunnen door de dienst Diversiteitsbeleid worden aangevuld met acties die nuttig of nodig zijn om maatwerk op het vlak van diversiteitsbeleid binnen de entiteiten mogelijk te maken.”;

6° in paragraaf 3, tweede lid, wordt het woord “bewijzend” vervangen door het woord “bewijzen”;

7° in paragraaf 4 wordt de zin “De beleidsraad stelt onder de personeelsleden minstens één verantwoordelijke aan ter ondersteuning van de raad in zijn beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.” vervangen door de zin “Elke entiteit stelt onder de personeelsleden minstens één verantwoordelijke aan ter ondersteuning van de entiteit in haar beleid met betrekking tot evenredige participatie, gelijke kansen en diversiteit.”;

8° in paragraaf 4, 1°, worden de woorden “de voortgangsrapporten en actieplannen van de verschillende entiteiten binnen het beleidsdomein” vervangen door de woorden “het voortgangsrapport en het actieplan van de entiteit”;

9° in paragraaf 4, 2°, worden de woorden “de houders van een managementfunctie van N-niveau” vervangen door de woorden “het management”;

10° in paragraaf 4, 5°, worden de woorden “de houders van een managementfunctie van N-niveau” vervangen door de woorden “het management”.

Art. 8. In hetzelfde besluit, gewijzigd bij de besluiten van de Vlaamse Regering van 10 januari 2014, 16 mei 2014 en 13 maart 2015, wordt een artikel 8/1 ingevoegd, dat luidt als volgt :

“Art. 8/1. Elke entiteit kan de volgende acties of maatregelen in het kader van het gevoerde diversiteitsbeleid ondernemen :

- 1° het selectie- en wervingsbeleid doorlichten en optimaliseren;
- 2° nieuwe rekruteringskanalen opzetten, gekoppeld aan actieve wervingsinspanningen die gericht zijn op de kansengroepen;
- 3° het onthaalbeleid doorlichten en optimaliseren;
- 4° coaching en interne begeleiding organiseren voor nieuwe medewerkers, met specifieke aandacht voor kansengroepen;
- 5° taalopleidingen, taalstages of cursussen Nederlands op de werkvloer organiseren of laten organiseren;
- 6° trainingen of opleidingen rond interculturele communicatie, neutraliteit, het managen van verschillen of het tegengaan van alledaags racisme op de werkvloer organiseren of laten organiseren;
- 7° acties ondernemen die gericht zijn op de horizontale of verticale mobiliteit of op de retentie van leden van de kansengroepen binnen de organisatie;
- 8° acties ondernemen rond competentie management en werkplekleren, met specifieke aandacht voor kansengroepen;
- 9° acties ondernemen rond levenslang leren, loopbaandienstverlening en –ontwikkeling, met specifieke aandacht voor kansengroepen;
- 10° acties ondernemen voor leeftijdsbewust personeelsbeleid;
- 11° acties ondernemen om technische opleidingen aan te passen aan de specifieke behoeften van kansengroepen;
- 12° de basiscompetenties op het gebied van geletterdheid, met inbegrip van multimediale en digitale geletterdheid, verhogen;
- 13° in redelijke aanpassingen voor de kansengroepen voorzien;
- 14° in begeleide additionele stage- of werkervaringsplaatsen voor de kansengroepen en acties in verband met stages, mentorschap, jobstudenten of andere leer- en werkmogelijkheden voorzien;
- 15° acties ondernemen in het kader van antidiscriminatie ten aanzien van zichtbare en niet-zichtbare kansengroepen;
- 16° acties ondernemen voor loopbaanbegeleiding en –ontwikkeling, met inbegrip van het werken met persoonlijke ontwikkelingsplannen, met specifieke aandacht voor kansengroepen;
- 17° acties ondernemen om de werkbaarheid van jobs te verhogen of om het werkvermogen en de werklust van medewerkers te vergroten, met specifieke aandacht voor kansengroepen;
- 18° acties ondernemen met het oog op de innovatie van de werk- en productieprocessen in de organisatie, met specifieke aandacht voor kansengroepen;
- 19° werken aan een toegankelijke dienstverlening voor de kansengroepen;
- 20° werken aan correcte en niet-stereotyperende beeldvorming;
- 21° acties ondernemen ter bevordering van basistoegankelijkheid.

De maatregelen of acties, vermeld in het eerste lid, kunnen door de Vlaamse Diversiteitsambtenaar worden aangevuld met acties die nuttig zijn of nodig zijn om maatwerk mogelijk te maken in entiteiten, na overleg met de entiteit.

In dit artikel wordt verstaan onder redelijke aanpassing : de passende maatregelen die in een concrete situatie en naargelang de behoefte worden getroffen om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang te hebben tot, deel te nemen aan en vooruit te komen in de aangelegenheden waarop de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van toepassing is, tenzij de maatregelen een onevenredige belasting vormen voor de persoon die deze maatregelen moet treffen.”.

Art. 9. Artikel 9 en 10 van hetzelfde besluit worden opgeheven.

Art. 10. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 januari 2016, met uitzondering van artikel 6, 1°, dat in werking treedt op 1 januari 2017.

Art. 11. De Vlaamse minister, bevoegd voor het algemeen beleid inzake personeel en organisatieontwikkeling in de Vlaamse administratie, is belast met de uitvoering van dit besluit.

Brussel, 8 juli 2016.

De minister-president van de Vlaamse Regering,
G. BOURGEOIS

De Vlaamse minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding,
L. HOMANS

TRADUCTION

AUTORITE FLAMANDE

[C – 2016/36281]

8 JUILLET 2016. — Arrêté du Gouvernement flamand modifiant diverses dispositions de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande

Le Gouvernement flamand,

Vu la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles, articles 20 et 87, § 1^{er}, modifiés par la loi spéciale du 16 juillet 1993 ;

Vu le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi, article 2, 1^o, article 3, article 5, § 4bis, inséré par le décret du 9 mars 2007, et article 9, remplacé par le décret du 30 avril 2009 ;

Vu le décret du 7 juin 2013 relatif à la politique flamande d'intégration et d'intégration civique, modifié par les décrets des 29 mai 2015 et 3 juillet 2015 ;

Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande ;

Vu l'accord du Ministre flamand ayant le budget dans ses attributions, donné le 14 avril 2016 ;

Vu l'avis du « Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen » (Conseil socioéconomique de la Flandre), rendu le 18 avril 2016 ;

Vu l'avis 59.475/3 du Conseil d'Etat, rendu le 24 juin 2016, par application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973 ;

Sur la proposition de la Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique, du Logement, de l'Égalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté ;

Après délibération,

Arrête :

Article 1^{er}. A l'article 1^{er} de l'arrêté du Gouvernement flamand du 24 décembre 2004 portant des mesures en vue de la promotion et de l'encadrement de la politique d'égalité des chances et de diversité dans l'administration flamande sont apportées les modifications suivantes :

1^o dans la phrase introductive, les mots « services suivants » sont remplacés par les mots « entités suivantes » ;

2^o il est ajouté un point 9^o, rédigé comme suit :

« 9^o l'« Agentschap Integratie en Inburgering » (Agence de l'Intégration et de l'Intégration civique). ».

Art. 2. A l'article 2, § 1^{er}, du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mai 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1^o les points 3^o à 5^o inclus sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 3^o personne d'origine étrangère : une personne d'origine étrangère telle que visée à l'article 6, alinéa 3, de l'arrêté du Gouvernement flamand du 29 janvier 2016 portant exécution du décret du 7 juin 2013 relatif à la politique flamande d'intégration et d'intégration civique ;

4^o personne atteinte d'un handicap ou d'une maladie chronique : une personne souffrant de limitations physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles de longue durée qui peuvent constituer des obstacles à leur participation à part entière, effective et en toute égalité avec d'autres personnes sur le marché de l'emploi. Il s'agit de personnes appartenant à au moins l'une des catégories suivantes :

a) les personnes handicapées, reconnues par la « 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 dans l'enseignement spécial ;

c) les personnes reconnues par le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding » (Office flamand de l'Emploi et de la Formation professionnelle) comme des personnes atteintes d'un handicap à l'emploi et ayant droit à une ou plusieurs mesures particulières d'aide à l'emploi ;

d) les personnes qui, sur la base de leur handicap, sont admissibles à l'allocation de remplacement de revenu ou à l'allocation d'intégration, accordées aux personnes handicapées sur la base de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées ;

e) les personnes en possession d'une copie d'une décision judiciaire définitive ou d'une attestation d'une institution fédérale compétente dont il ressort une incapacité de travail d'au moins 66% ;

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 en possession d'une attestation d'un services ou médecin désigné par le « Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding », dont le conseiller en prévention-médecin de travail, et qui réintègrent avec un protocole d'intégration dont il ressort qu'une attention permanente doit être consacrée aux effets du handicap ou de la maladie chronique sur les tâches, les conditions de travail ou le rendement ;

h) les personnes ayant été malades pendant six mois consécutifs et qui, au retour, réintègrent avec un protocole d'intégration, établi par un conseiller en réintégration, dont il ressort qu'une attention permanente doit être consacrée aux effets du handicap ou de la maladie chronique sur les tâches, les conditions de travail ou le rendement et qui sont en mesure de produire une des attestations d'une catégorie telle que visée aux points a) à g) inclus ;

5^o personne peu scolarisée : une personne sans diplôme de l'enseignement secondaire ou certificat d'études de la deuxième année d'études du troisième degré de l'enseignement secondaire, ou sans diplôme ou certificat équivalent ; » ;

2^o il est inséré un point 5^o/1 rédigé comme suit :

« 5^o/1 jeune sortant non qualifié : un jeune sans diplôme de l'enseignement secondaire ou certificat d'études de la deuxième année d'études du troisième degré de l'enseignement secondaire, ou sans diplôme ou certificat équivalent ; » ;

3^o au point 6^o, le nombre « 45 » est remplacé par le nombre « 55 » ;

4° au point 8°, les mots « tous les jeunes placés » sont remplacés par les mots « toutes les personnes placées » ;

5° le point 10° est remplacé par ce qui suit :

« 10° stagiaire : personne en possession d'une forme de contrat d'apprentissage avec une entité ou d'un plan de formation dans le cadre d'une formation scolaire, d'un parcours conduisant à un emploi, une formation professionnelle ou un parcours d'intégration civique ; » ;

6° il est ajouté les points 11° à 13° inclus, rédigés comme suit :

« 11° administration flamande : les entités visées à l'article 1^{er} ;

12° politique d'intégration : la politique d'intégration visée à l'article 2, 14°, du décret du 7 juin 2013 relatif à la politique flamande d'intégration et d'intégration civique ;

13° jeune : une personne jusqu'à 24 ans. »

Art. 3. A l'article 3 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mai 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° les mots « personnes issues de l'immigration » sont remplacés par les mots « personnes d'origine étrangère » ;

2° les mots « personnes handicapées du travail » sont remplacés par les mots « personnes atteintes d'un handicap ou d'une maladie chronique » ;

3° les mots « personnes peu scolarisées » sont remplacés par le membre de phrase « infrascolarisés, jeunes sortants non qualifiés ».

Art. 4. A l'article 4 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 16 mai 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe 1^{er}, la phrase « Ces chiffres à atteindre sont déterminés par le ministre fonctionnellement compétent pour son domaine politique, et fixés dans les instruments de pilotage. » est remplacée par la phrase « Ces chiffres à atteindre sont déterminés, conformément à l'article 5, § 4^{bis}, du décret, par le Gouvernement flamand, après l'avis du SERV. » ;

2° au paragraphe 1^{er}, la phrase « Ils sont ensuite sanctionnés par le Gouvernement flamand. » est abrogée ;

3° au paragraphe 2, alinéa 1^{er}, la phrase « Chaque domaine politique utilise un système opérationnel qui permet l'enregistrement volontaire de personnes atteintes d'un handicap à l'emploi telles que visées à l'article 2, § 1^{er}, 4°, du présent arrêté. » est remplacée par la phrase « Chaque entité utilise un système opérationnel qui permet l'enregistrement volontaire de membres du personnel, stagiaires et postulants atteints d'un handicap ou d'une maladie chronique. » ;

4° au paragraphe 2, alinéa 2, les mots « adapté ou » sont insérés entre le mot « est » et le mot « abrogé » ;

5° au paragraphe 2, alinéa 2, les mots « service Emancipation » sont remplacés par les mots « service Politique de diversité » ;

6° au paragraphe 3, alinéa 1^{er}, le membre de phrase « membres du personnel issus de l'immigration tels que visés à l'article 2, § 1^{er}, 3° du présent arrêté, par le service Emancipation » est remplacé par le membre de phrase « membres du personnel, stagiaires et postulants d'origine étrangère, par le service Politique de diversité » ;

7° au paragraphe 3, l'alinéa 2 est remplacé par la disposition suivante :

« Les entités auxquelles le présent arrêté s'applique transmettent à cet effet, au moins une fois par an, le numéro de registre national, l'âge, le sexe, le statut, le niveau, le rang et les mouvements du personnel des membres du personnel qu'elles emploient, ainsi que des stagiaires, postulants et des personnels étant sortis, à l'intégrateur de services flamand. ».

8° dans le paragraphe 3, il est inséré un alinéa entre les deuxième et troisième alinéas dans la rédaction suivante :

« Pour la rédaction des rapports sur les résultats de ce monitoring, au niveau de l'Autorité flamande, par domaine politique et par entité, il est fait usage de catégories d'origine. Le Gouvernement flamand fixe les catégories d'origine. Les catégories sont au moins les catégories d'origine suivantes :

1° le pourcentage de personnes d'origine étrangère sans distinction de propre nationalité ou d'origine ;

2° le pourcentage de personnes d'origine étrangère ayant personnellement une nationalité ou dont un des deux parents a une nationalité d'un Etat-membre de l'UE en dehors des quinze Etats-membres de l'Union européenne au 1^{er} janvier 1995 ;

3° le pourcentage de personnes d'origine étrangère ayant personnellement une nationalité ou dont un des deux parents a une nationalité d'un pays en dehors de l'Union européenne ;

4° le pourcentage de personnes dont l'origine étrangère n'est pas connue parce que la nationalité d'un des deux parents ou des deux parents n'est pas connue. » ;

9° au paragraphe 3, l'alinéa 3 existante est remplacé par ce qui suit :

« Cette rédaction de rapports suivant les catégories visées à l'alinéa 3, débute sur la base des données connues à la fin de l'année 2015, et aura ensuite lieu au moins une fois par an ».

Art. 5. Dans l'article 6, alinéa 1^{er}, du même arrêté, les mots « jeunes qui leur seront confiés » sont remplacés par les mots « personnes qui leur seront confiées ».

Art. 6. A l'article 7 du même arrêté, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 10 janvier 2014, sont apportées les modifications suivantes :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. Par application de l'article 7, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1° et 2°, du décret, chaque entité rédige un rapport d'avancement et un plan d'action et les transmet au plus tard le 1^{er} mars au Fonctionnaire flamand Diversité. Ce dernier rédige un rapport d'avancement pour l'administration flamande, et le présente, au plus tard le 1^{er} mai, au Ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel dans l'administration flamande. Le rapport d'avancement adressé à l'administration flamande est communiqué avant le 15 juillet au Gouvernement flamand et est ensuite transmis au Parlement flamand et à la Commission Diversité du Conseil socioéconomique de la Flandre. » ;

2° au paragraphe 2, la phrase introductive est remplacée par ce qui suit :

« Le rapport d'avancement adressé à l'administration flamande comprend au moins : » ;

3° au paragraphe 2, 1°, les mots « dans le domaine politique » sont remplacés par les mots « dans les entités » ;

4° au paragraphe 2, le point 4° est abrogé ;

5° les paragraphes 3, 4 et 5 sont ajoutés, rédigés ainsi qu'il suit :

« § 3. Les entités qui possèdent un plan d'entreprise et qui en font rapport, sont censées avoir satisfait à l'obligation prescrite à l'article 7, § 1^{er}, du présent arrêté.

§ 4. Le plan d'action annuel visé au § 5, fait partie d'un plan quinquennal stratégique, établi par le Fonctionnaire flamand Diversité.

Le Fonctionnaire flamand Diversité soumet le plan quinquennal au Ministre flamand chargé de la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans l'administration flamande. Dans les douze mois de son entrée, le Gouvernement flamand transmet le rapport quinquennal à la Commission Diversité du Conseil socioéconomique de la Flandre, qui formule son avis dans le mois. Dans les six semaines après l'avis de la Commission Diversité du Conseil socioéconomique de la Flandre, le Gouvernement flamand statue sur le plan quinquennal stratégique et le transmet ensuite au Parlement flamand pour information.

§ 5. Dans les six mois après approbation du plan quinquennal stratégique par le Gouvernement flamand, celui-ci statue sur le premier plan d'action annuel, qui fait partie du plan quinquennal stratégique précité.

Par application de l'article 7, § 1^{er}, 1°, du décret, le Fonctionnaire flamand Diversité dresse un plan d'action pour l'administration flamande et un rapport annuel pour l'administration flamande et le soumet au Ministre flamand chargé de la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans l'administration flamande. Celui-ci transmet ces documents dans les quinze jours à la Commission Diversité du Conseil socioéconomique de la Flandre, qui formule son avis dans le mois. Le Gouvernement flamand décide dans les six semaines sur le plan d'action et le rapport annuel et transmet ensuite ces documents au Parlement flamand pour information.

La présentation des plans d'action et des rapports annuels au Ministre flamand chargé de la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation dans l'administration flamande, visé à l'alinéa 2, se fait au plus tard le 15 novembre, à l'exception du premier plan d'action annuel.

Le plan d'action reprend les actions que le service Politique de diversité compte entreprendre l'année suivante en vue de promouvoir la participation proportionnelle, l'égalité des chances et la diversité.

Le rapport annuel reprend la justification financière du plan d'action précédent. ».

Art. 7. A l'article 8 du même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 10 janvier 2014 et 13 mars 2015, sont apportées les modifications suivantes :

1° au paragraphe 1^{er}, 1°, la phrase introductive est remplacée par ce qui suit :

« de la rédaction d'un rapport d'avancement et un plan d'action annuels, en ce compris : » ;

2° au paragraphe 1^{er}, 1°, a) les mots « domaines politiques » sont remplacés par le mot « entités » ;

3° au paragraphe 1^{er}, 2° et 5°, le mot « services » est remplacé par le mot « entités » ;

4° le paragraphe 1^{er} est complété par les points 11° à 14° inclus, rédigés comme suit :

« 11° du développement, de l'accompagnement, de l'appui des entités pour :

a) la politique antidiscrimination ;

b) une politique dans le cadre d'une perception correcte dénuée de stéréotypes des entités ;

c) la politique linguistique ;

d) la gestion de la diversité ;

12° de l'établissement de rapports sur l'avancement de l'accessibilité intégrale des entités ;

13° de l'encadrement et de la mise en œuvre de la politique pour ce qui est des thèmes et groupes à potentiel pour lesquels il n'existe pas d'objectifs à atteindre, tels que genre, infrascolarisés, jeunes, jeunes sortants non qualifiés, orientation sexuelle, travailleurs expérimentés ;

14° du développement, de l'accompagnement et de l'encadrement des entités pour ce qui est de la politique en matière de stage, de tutorat et des étudiants jobistes provenant des groupes à potentiel. » ;

5° le paragraphe 1^{er} est complété par un alinéa 2, rédigé comme suit :

« Les groupes à potentiel ou thèmes visés à l'alinéa 1^{er}, 13°, peuvent être complétés par le service Politique de diversité d'actions utiles ou nécessaires pour permettre du travail sur mesure en matière de politique de diversité au sein des entités. » ;

6° au paragraphe 3, alinéa 2, du texte néerlandais, le mot « bewijzend » est remplacé par le mot « bewijzen » ;

7° au paragraphe 4, la phrase « Le conseil de gestion désigne parmi les membres du personnel au moins un responsable pour l'encadrement du conseil dans sa politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité. » est remplacée par la phrase « Chaque entité désigne parmi les membres du personnel au moins un responsable pour l'encadrement de l'entité dans sa politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité. » ;

8° au paragraphe 4, 1°, les mots « des rapports d'avancement et des plans d'action des différentes entités dans le cadre du domaine politique » sont remplacés par les mots « du rapport d'avancement et du plan d'action de l'entité » ;

9° au paragraphe 4, 2°, les mots « des titulaires d'une fonction managériale du niveau N » sont remplacés par les mots « du management » ;

10° au paragraphe 4, 5°, les mots « des titulaires d'une fonction managériale du niveau N » sont remplacés par les mots « du management ».

Art. 8. Dans le même arrêté, modifié par les arrêtés du Gouvernement flamand des 10 janvier 2014, 16 mai 2014 et 13 mars 2015, il est inséré un article 8/1, rédigé comme suit :

« Art. 8/1. Chaque entité peut entreprendre les actions ou mesures suivantes dans le cadre de la politique de diversité menée :

- 1° organiser un audit de la politique de sélection et de recrutement et optimiser celle-ci ;
- 2° mettre en place de nouveaux canaux de recrutement, assortis de mesures de recrutement actives en faveur des groupes à potentiel ;
- 3° organiser un audit de la politique d'accueil et optimiser celle-ci ;
- 4° organiser le coaching et l'encadrement interne des nouveaux collaborateurs, en prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel ;
- 5° organiser ou faire organiser des formations, stages ou cours de langue en néerlandais sur le lieu de travail ;
- 6° organiser ou faire organiser des entraînements ou formations en matière de communication interculturelle, de neutralité, de gestion des différences ou de lutte contre le racisme sur le lieu de travail ;
- 7° entreprendre des actions visant la mobilité horizontale ou verticale ou la rétention de membres des groupes à potentiel au sein de l'organisation ;
- 8° entreprendre des actions sur le plan du management des compétences et de l'apprentissage sur le lieu de travail, en prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel ;
- 9° entreprendre des actions sur le plan de l'apprentissage tout au long de la vie, de services et de développement carrière, en prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel ;
- 10° engager des actions en matière de gestion du personnel liée à l'âge ;
- 11° engager des actions visant à adapter des formations techniques aux besoins spécifiques de groupes à potentiel ;
- 12° augmenter les compétences de base en matière d'alphabétisation, y compris l'alphabétisation multimédiale et numérique ;
- 13° prévoir des adaptations raisonnables pour les groupes à potentiel ;
- 14° prévoir des places de stage et d'expérience professionnelle pour les groupes à potentiel et des actions en matière de stages, de tutorat, des étudiants jobistes ou d'autres possibilités d'apprentissage et de travail ;
- 15° engager des actions dans le cadre de l'antidiscrimination pour des groupes à potentiel visibles et non visibles ;
- 16° engager des actions en matière d'accompagnement et de développement de la carrière, y compris le travail au moyen de plans personnels de développement, en prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel ;
- 17° entreprendre des actions en matière d'augmentation des bonnes conditions de travail ou d'augmentation de la capacité de travail et de l'ardeur au travail de collaborateurs, en prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel ;
- 18° entreprendre des actions visant l'innovation des processus de travail et de production dans l'organisation, en prêtant une attention particulière aux groupes à potentiel ;
- 19° rendre plus accessibles les prestations de services pour les groupes à potentiel ;
- 20° faire en sorte que la perception soit correcte et dénuée de stéréotypes ;
- 21° entreprendre des actions en vue de promouvoir l'accessibilité de base.

Les mesures ou actions visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être complétées par le Fonctionnaire flamand Diversité par des actions qui sont utiles ou nécessaires afin de permettre le travail sur mesure dans les entités, et ce après concertation avec l'entité.

Dans le présent article, il y a lieu d'entendre par adaptation raisonnable : les mesures appropriées qui sont prises dans une situation concrète et selon le besoin afin de permettre qu'une personne handicapée puisse avoir accès à, participer à et progresser dans des matières auxquelles s'applique la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, à moins que ces mesures ne constituent une charge disproportionnée pour la personne qui doit prendre ces mesures. ».

Art. 9. Les articles 9 et 10 du même arrêté sont abrogés.

Art. 10. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} janvier 2016, à l'exception de l'article 6, 1°, qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Art. 11. Le Ministre flamand ayant la politique générale en matière de personnel et de développement de l'organisation au sein de l'administration flamande dans ses attributions, est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Bruxelles, le 8 juillet 2016.

Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,
G. BOURGEOIS

La Ministre flamande de l'Administration intérieure, de l'Intégration civique,
du Logement, de l'Égalité des Chances et de la Lutte contre la Pauvreté,
L. HOMANS