|  |
| --- |
| MINISTERE DE LA COMMUNAUTE FLAMANDE |

**24 DECEMBRE 2004. - Arrêté du Gouvernement flamand 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 le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi;  
Vu l'arrêté royal du 9 novembre 1984 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'Etat;  
Vu l'arrêté du Gouvernement flamand flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 février 1992;  
Vu l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 1999 abrogeant l'arrêté royal du 9 novembre 1984 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'Etat;  
Vu l'accord du Ministre flamand chargé du Budget, donné le 29 avril 2004;  
Vu l'avis du Conseil socio-économique de la Flandre, donné le 19 mai 2004;  
Vu le protocole n° 210.671 du 27 mai 2004 du Comité sectoriel XVIII - Communauté flamande - Région flamande;  
Vu l'avis 37.343/3 du Conseil d'Etat, donné le 30 juin 2004, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;  
Sur la proposition de la Ministre flamande du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille, du Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme et de la Ministre flamande de la Mobilité, des Affaires sociales, de l'Economie sociale et de l'Egalité des chances;  
Après délibération,  
Arrête :  
CHAPITRE Ier. - Dispositions préliminaires  
Article 1er. Le présent chapitre s'applique aux services suivants :  
1° les départements;  
2° les agences autonomisées internes sans personnalité juridique;  
3° les agences autonomisées internes dotées de la personnalité juridique;  
4° les agences autonomisées externes de droit public;  
5° les conseils consultatifs stratégiques;  
6° le "Universitair Ziekenhuis Gent";  
7° la "Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening";  
8° l'Enseignement communautaire.  
Art. 2. § 1er. Pour l'application du présent arrêté, on entend par :  
1° politique d'égalité des chances : la politique ayant pour but d'offrir une égalité des chances à toutes les personnes de différents groupes à potentiel, toute forme de discrimination étant; éliminée;  
2° politique de diversité : politique axée sur la reconnaissance et l'appréciation de différences entre les personnes et qui appuie et stimule de manière active cette reconnaissance et cette appréciation;  
3° personne d'origine allochtone : personne ayant une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne ou dont au moins un parent ou deux grands-parents ont une nationalité d'un pays hors de l'Union européenne;  
4° personne handicapée du travail : les personnes dont les possibilités mentales, psychiques, physiques ou sensorielles sont diminuées, ce qui réduit pour une durée prolongée et dans une mesure importante leurs perspectives d'obtenir et de maintenir un emploi et de progresser dans cet emploi. Il s'agit de personnes appartenant à l'une des catégories suivantes :  
a) les personnes enregistrées auprès du "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap" (Agence flamande pour personnes handicapées), anciennement "Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap" (Fonds flamand pour l'intégration sociale des personnes handicapées);  
b) les personnes qui ont obtenu leur certificat ou diplôme dans l'enseignement secondaire spécial;  
c) les personnes reconnues comme personnes handicapées par le "Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding" (Office flamand de l'emploi et de la formation professionnelle);  
d) les personnes admissibles à l'allocation de remplacement de revenus ou une allocation d'intégration octroyées à des personnes handicapées en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;  
e) personnes en possession d'une attestation d'incapacité de travail d'au moins 66 % délivrée par la direction fédérale des allocations aux personnes handicapées;  
f) personnes en possession d'une copie d'une décision judiciaire définitive, ou d'une attestation du Fonds des Accidents du Travail, du Service de Santé administratif ou des Fonds des Maladies professionnelles, dont il ressort une incapacité de travail d'au moins 66 %;  
5° peu scolarisés : des personnes sans diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur;  
6° travailleurs expérimentés : travailleurs âgés de plus de 45 ans;  
7° le décret : le décret du 8 mai 2002 relatif à la participation proportionnelle sur le marché de l'emploi;  
8° équipe d'encadrement : le groupe d'éducateurs ou gardes de nuit qui, dans les Institutions communautaires d'Assistance spéciale à la Jeunesse, sont chargés de l'encadrement d'un groupe de résidents ou de la surveillance de tous les jeunes placés;  
9° objectifs : les chiffres que l'organisation veut atteindre sur le plan de la représentation proportionnelle des différents groupes à potentiel;  
10° instruments de pilotage : accords conclus entre le ministre fonctionnellement compétent et les titulaires d'une fonction managériale du niveau N, repris dans un document de planning, contrat de gestion, contrat de management, accord de coopération, et instruments utilisés à des fins similaires.  
§ 2. On entend par dispositions et conditions du travail telles que visées à l'article 4 du décret, les statuts du personnel, les règlements de travail et les contrats de travail individuels.  
Art. 3. Pour l'application du présent arrêté, les groupes à potentiel visés à l'article 2, 1°, du décret sont les personnes d'un sexe déterminé qui, par rapport à l'autre sexe, sont sous-représentées dans un segment spécifique du marché de travail, des personnes d'origine allochtone, des personnes handicapées du travail, des personnes peu scolarisées et des travailleurs expérimentés.  
CHAPITRE II. - Principes généraux  
Art. 4. Aux fins de réaliser la participation proportionnelle et l'égalité des chances dans l'effectif du personnel, on détermine des chiffres à atteindre. Ces chiffres à atteindre sont déterminés par le ministre fonctionnellement compétent pour son domaine politique, et fixés dans les instruments de pilotage. Ils sont ensuite sanctionnés par le Gouvernement flamand.  
Chaque domaine politique fait appel à un système opérationnel qui permet l'enregistrement volontaire des groupes à potentiel sur la base des définitions de l'article 2, § 1er, 3° et 4°. Cet enregistrement se fait conformément à la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel.  
Art. 5. Pour la réalisation de la participation proportionnelle et de l'égalité des chances, il y a lieu de prendre des mesures et d'entreprendre des actions spécifiques afin de promouvoir l'entrée et la transition de personnes des groupes à potentiel et de prévenir leur sortie anticipée.  
Art. 6. Dans les Institutions communautaires d'assistance spéciale à la jeunesse, on vise à réaliser une représentation proportionnelle des hommes et des femmes dans le cadre du personnel éducatif et de surveillance. Toutefois, conformément à l'article 6 du décret et sans préjudice des dispositions de l'alinéa 2, 50 % au minimum à 80 % au maximum des emplois dans chaque équipe d'encadrement seront réservés à des personnes du même sexe que les jeunes qui leur seront confiés.   
Le ministre flamand chargé de l'assistance aux personnes désigne les équipes d'encadrement dans lesquels le taux maximum de 80 % peut être dépassé pour des raisons d'organisation ou de sécurité.  
CHAPITRE III. - Rapportage et appui  
Art. 7. § 1er. En application de l'article 7, § 1er, 1° et 2° du décret, le conseil de gestion rédige un rapport d'avancement et un plan d'action et les transmet au plus tard le 1er juin au chargé de mission en matière d'Emancipation. Ce dernier rédige un rapport d'avancement et un plan d'action pour l'administration flamande, et les présente au ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel. Le ministre transmet le rapport dans les quinze jour à la Commission Diversité du Conseil socio-économique de la Flandre, qui formule son avis dans le mois. Le Gouvernement flamand décide le 31 décembre au plus tard du rapport d'avancement et du plan d'action et les présente pour information au Parlement flamand.  
Le plan d'action peut s'intégrer dans un plan pluriannuel.  
§ 2. Le rapport d'avancement et le plan d'action font partie du rapportage général sur la gestion du personnel et contiennent au moins :  
1° les objectifs fixés dans le domaine politique et les délais pour les réaliser :  
2° une analyse quantitative des progrès en matière de représentation proportionnelle des groupes à potentiel au sein de l'effectif du personnel;  
3° une évaluation quantitative des efforts fournis en vue de promouvoir la représentation proportionnelle des groupes à potentiel dans l'effectif du personnel, en signalant les problèmes;  
4° les actions que l'on compte entreprendre l'année suivante en vue de promouvoir la participation proportionnelle, l'égalité des chances et la diversité.  
Art. 8. § 1er. Il est nommé pour l'administration flamande un chargé de mission en matière d'émancipation, en vue de promouvoir et de soutenir la politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité; Le chargé de mission est chargé notamment :  
1° de la rédaction d'un rapport d'avancement et un plan d'action annuels tels que visés à l'article 7, § 1er, en ce compris :  
a) la coordination des efforts fournis et des résultats réalisés pour l'administration flamande sur la base des rapports d'avancement et des plans d'action des domaines politiques;  
b) une analyse critique des progrès et problèmes en matière de politique de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité;  
2° l'encadrement et le soutien des services visés à l'article 1er, lors de la rédaction de leurs rapport d'avancement et plan d'action annuels;  
3° la rédaction de recommandations au niveau politique;  
4° le développement d'une expertise en matière d'égalité des chances et de diversité;  
5° l'organisation d'un réseau de coordination dans les services visés à l'article 1er, en matière de politique d'égalité des chances et de diversité;  
6° des services d'encadrement et de conseil aux membres du personnel, aux responsables du personnel et aux dirigeants en matière de politique d'égalité des chances et de diversité;  
7° la sensibilisation des membres du personnel, des responsables du personnel et des dirigeants en matière d'égalité des chances et de diversité;  
8° l'encadrement et la mise en oeuvre de la politique en matière de harcèlement sexuel au travail.  
§ 2. Le chargé de mission en matière d'émancipation est nommé par le Gouvernement flamand, pour une période de cinq ans, sur la proposition du ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel. Le mandat est renouvelable. Le chargé de mission occupe une position indépendante et relève directement du ministre flamand compétent en matière de politique générale du personnel et de développement organisationnel, qui effectue également l'évaluation du chargé de mission. La fonction est assumée à temps plein, sauf convenu autrement.  
§ 3. Pour être admis à cette fonction, l'intéressé doit remplir une des conditions suivantes :  
1° appartenir au personnel du niveau A au sein de l'administration flamande;  
2° être titulaire d'un diplôme donnant accès au niveau A.  
En outre, le candidat doit justifier d'une expertise en matière d'égalité des chances et de diversité.  
§ 4. 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. Afin de garantir cet encadrement, le(s) responsable(s) désigné(s) est (sont) chargé(s) notamment :   
1° de la coordination des rapports d'avancement et des plans d'action des différentes entités dans le cadre du domaine politique, tels que visés à l'article 7, § 1er, 1° et 2° du décret;  
2° de l'encadrement des titulaires d'une fonction managériale du niveau N lors de la réalisation de l'analyse quantitative;  
3° de la mise en place et du maintien d'un réseau interne dans le cadre du domaine politique;  
4° de la participation aux actions entreprises, du rapportage et de l'évaluation de ces actions, dans le réseau interne, de manière transversale dans les domaines politiques;  
5° de l'encadrement des titulaires d'une fonction managériale du niveau N lors de la mise en oeuvre de la politique en matière de participation proportionnelle, d'égalité des chances et de diversité;  
6° la sensibilisation des membres du personnel, des responsables du personnel et des dirigeants en matière d'égalité des chances et de diversité.  
§ 5. Il est créé un réseau de coordination transversale des domaines politiques, composé des responsables de chaque domaine politique et d'experts de la Communauté flamande en matière de politique d'égalité des chances et de diversité, sous la présidence du chargé de mission en matière d'émancipation. Ce réseau soutient la réalisation d'une représentation proportionnelle dans l'effectif du personnel et de la politique d'égalité des chances et de diversité au sein de l'administration flamande, par l'échange de bonnes pratiques et le renforcement de l'expertise en matière d'égalité des chances et de diversité.  
CHAPITRE IV. - Dispositions finales  
Art. 9. Les arrêtés suivants sont abrogés :  
1° l'arrêté du Gouvernement flamand flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 février 1992;  
2° l'arrêté royal du 9 novembre 1984 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'Etat;  
3° l'arrêté du Gouvernement flamand du 8 juin 1999 abrogeant l'arrêté royal du 9 novembre 1984 abrogeant l'arrêté royal du 9 novembre 1984 relatif aux conditions d'accès à certains emplois dans les établissements d'observation et d'éducation surveillée de l'Etat.  
Art. 10. § 1er. Jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions dans lesquelles le Gouvernement flamand fixe les domaines politiques visées à l'article 2 du décret cadre sur la politique administrative du 18 juillet 2003, les dispositions suivantes sont applicables :  
1° le présent arrêté est applicable aux services du Gouvernement flamand et aux organismes publics flamands;  
2° par l'administration flamande visée à l'article 7, § 1er, 8, § 1er, § 3 en § 5, on entend : les services du Gouvernement flamand et les organismes publics flamands;  
3° par le domaine politique visé aux articles 4, 7, § 1er et § 2, et 8, § 1er, § 4 et § 5, on entend : le Ministère de la Communauté flamande, les établissements scientifiques flamands et les organismes publics flamands;  
4° par conseil de gestion visé aux articles 7, § 1er, et 8, § 4, on entend les conseils de direction et, le cas échéant, les conseils d'administration du Ministère de la Communauté flamande, des Etablissements scientifiques flamands et les Organismes publics flamands;  
5° par titulaire d'une fonction managériale du niveau N visé aux articles 2, § 1er, 10° et 8, § 4, on entend les secrétaires généraux du Ministère de la Communauté flamande, les fonctionnaires dirigeants et les administrateurs généraux des Etablissements scientifiques flamands et les Organismes publics flamands.  
§ 2. Par dérogation à l'article 8, § 4, les fonctionnaires d'émancipation sont désignés au sein des organismes publics flamands conformément à l'article 7 de l'arrêté du Gouvernement flamand flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande, modifié par l'arrêté du Gouvernement flamand du 27 février 1992.  
§ 3. Par dérogation à l'article 8, § 5, il est créé un comité d'accompagnement interne en matière d'émancipation conformément à l'article 9 de l'arrêté du Gouvernement flamand flamand du 19 décembre 1990 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité de chances entre les hommes et les femmes dans les services de l'Exécutif flamand et dans les organismes d'intérêt public qui relèvent de la Communauté flamande ou de la Région flamande.  
§ 4. Par dérogation à l'article 9, 1°, les articles 7 à 10 inclus de l'arrêté visé à l'article 9, 1° restent en vigueur.  
Art. 11. Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge, à l'exception de l'article 7 qui entre en vigueur le 15 janvier 2005.  
Art. 12. Les membres du Gouvernement flamand sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté.  
Bruxelles, le 24 décembre 2004.  
Le Ministre-Président du Gouvernement flamand,  
Y. LETERME  
La Ministre flamande du Bien-être, de la Santé publique et de la Famille,  
I. VERVOTTE  
Le Ministre flamand des Affaires administratives, de la Politique extérieure, des Médias et du Tourisme,  
G. BOURGEOIS  
La Ministre flamande de la Mobilité, de l'Economie sociale et de l'Egalité des Chances,  
K. VAN BREMPT