

**BRUSSELS
HOOFDSTEDELIJK PARLEMENT**

GEWONE ZITTING 2011-2012

1 OKTOBER 2012

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

**betreffende de tewerkstelling van personen met
een handicap in de lokale besturen**

(ingediend door mevrouw Caroline PERSOONS (F),
de heer Serge de PATOUL (F) en
mevrouw Gisèle MANDAILA (F))

Toelichting

Het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de Rechten van Personen met een Handicap van 13 december 2006, dat België in juli 2009 heeft bekrachtigd, is samen met richtlijn 2000/78/EG tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling inzake arbeid en beroep, de internationale referentie betreffende de tewerkstelling van personen met een handicap.

Het VN-Verdrag beoogt het volledige en gelijke genot van alle rechten van de mens en alle fundamentele vrijheden door personen met een handicap te bevorderen, beschermen en waarborgen, alsook het respect voor hun inherente waardigheid te bevorderen.

Artikel 3 van het Verdrag bevat met name de volgende algemene beginselen :

- respect voor de inherente waardigheid, persoonlijke autonomie, met inbegrip van de vrijheid zelf keuzes te maken, en de onafhankelijkheid van personen ;
- non-discriminatie ;
- volledige en daadwerkelijke participatie in, en opname in de samenleving ;
- de gelijkheid van kansen ;
- respect voor verschillen en aanvaarding dat personen met een handicap deel uitmaken van de mensheid en menselijke diversiteit.

Artikel 5 van het Verdrag zet de beginselen inzake gelijkheid en niet-discriminatie uiteen en preciseert dat de Staten die Partij zijn alle passende maatregelen moeten nemen om te waarborgen dat redelijke aanpassingen worden doorgevoerd om die twee beginselen te bevorderen.

**PARLEMENT DE LA RÉGION
DE BRUXELLES-CAPITALE**

SESSION ORDINAIRE 2011-2012

1^{ER} OCTOBRE 2012

PROPOSITION D'ORDONNANCE

**relative à l'emploi de personnes handicapées
dans les administrations des pouvoirs locaux**

(déposée par Mme Caroline PERSOONS (F),
M. Serge de PATOUL (F) et
Mme Gisèle MANDAILA (F))

Développements

La Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées du 13 décembre 2006, ratifiée par la Belgique en juillet 2009, constitue avec la directive 2000/78/CE créant un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, le texte de référence au niveau international concernant l'emploi des personnes handicapées.

La Convention des Nations Unies a pour objectif de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées ainsi que de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

L'article 3 de la Convention stipule notamment les principes généraux suivants :

- le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes ;
- la non-discrimination ;
- la participation et l'intégration pleine et effective à la société ;
- l'égalité des chances ;
- le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité.

L'article 5 de la Convention présente les principes de l'égalité et de non-discrimination et précise que les Etats Parties doivent prendre toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés dans le but de promouvoir ces deux principes.

Richtlijn 2000/78/EG verduidelijkt dat begrip redelijke aanpassing in artikel 5 :

« ... Dit houdt in dat de werkgever, naargelang de behoefte, in een concrete situatie passende maatregelen neemt om een persoon met een handicap in staat te stellen toegang tot arbeid te hebben, in arbeid te participeren of daarin vooruit te komen dan wel om een opleiding te genieten, tenzij deze maatregelen voor de werkgever een onevenredige belasting vormen. Wanneer die belasting in voldoende mate wordt gecompenseerd door bestaande maatregelen in het kader van het door de lidstaten gevoerde beleid inzake personen met een handicap, mag zij niet als onevenredig worden beschouwd. ».

Inzake arbeid en beroep bepalen de artikelen van het Verdrag en van Richtlijn 2000/78/EG dat de Staten die Partij zijn een recht op arbeid moeten erkennen voor personen met een handicap, op grond van gelijkheid met anderen, door ze door henzelf vrij gekozen arbeid te laten verrichten in een open werkomgeving die inclusie en toegankelijkheid voor personen met een handicap in de hand werkt. Zij waarborgen en begunstigen het uitoefenen van het recht op arbeid door passende maatregelen te nemen, met name wetgevende maatregelen.

Die twee belangrijke teksten hebben in hoge mate gediend als inspiratie voor de federale regelingen ter bevordering van de toegang tot arbeid voor personen met een handicap en ter bestrijding van elke vorm van discriminatie. De wet tegen discriminatie en de wet tegen racisme van 10 mei 2007 zijn immers omzettingen van verschillende Europese richtlijnen.

Op nationaal vlak, is België sedert lang betrokken bij acties om de verschillende vormen van discriminatie te bestrijden, inzonderheid op het vlak van toegang tot en behoud van arbeid.

Inzake tewerkstelling van personen met een handicap, blijft België echter achter. Ondanks een federale wetgeving ten gunste van personen met een handicap uit 1963¹ die een verplichting invoert tot tewerkstelling van personen met een handicap in privébedrijven en in de overheidssector, d.w.z. de openbare besturen en sommige instellingen van openbaar nut die ten minste 20 werknemers tewerkstellen, heeft België enige vertraging opgelopen met betrekking tot de toepassing van de Europese norm. Het percentage tewerkgestelde personen met een handicap bedraagt in ons land 42%, terwijl het Europees gemiddelde op 49%² ligt.

¹ Wet van 16 april 1996 betreffende de sociale reclassering van de mindervaliden, BS, 23 april 1963.

² Koninklijk Besluit van 5 maart 2007 tot organisatie van de werving van personen met een handicap in sommige federale overheidsdiensten, Verslag aan de Koning, B.S., 16 maart 1963

La Directive 2000/78/CE précise ce concept d'aménagement raisonnable dans son article 5 :

« Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'Etat membre concerné en faveur des personnes handicapées. ».

Pour ce qui est du travail et de l'emploi, les articles de la Convention et de la Directive 2000/78/CE stipulent que les Etats Parties doivent reconnaître aux personnes handicapées un droit de travail, sur une base d'égalité avec les autres personnes, en accomplissant un travail librement choisi et dans un milieu de travail ouvert qui favorise l'inclusion et l'accessibilité aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit du travail en prenant des mesures appropriées, notamment législatives.

Ces deux textes importants ont grandement servi d'inspiration aux dispositifs fédéraux visant à promouvoir l'accès à l'emploi des personnes handicapées ainsi que la lutte contre toute forme de discrimination. En effet, la loi anti-discrimination et la loi anti-racisme du 10 mai 2007 sont des transpositions de différentes directives européennes.

Au niveau national, la Belgique s'est engagée depuis longtemps dans des actions visant à lutter contre les différentes formes de discriminations et plus particulièrement dans les domaines de l'accès et du maintien à l'emploi.

Toutefois, en matière d'emploi des personnes handicapées, la Belgique est à la traîne. En effet, malgré une législation fédérale en faveur des personnes handicapées existant depuis 1963¹ et mettant en place une obligation d'emploi des personnes handicapées par les entreprises privées ainsi que dans le secteur public, c'est-à-dire les administrations publiques et certains organismes d'intérêt public occupant au moins 20 travailleurs, la Belgique traîne un certain retard au vu de la norme européenne. Le taux d'emploi des personnes handicapées dans notre pays est de 42%, alors que la moyenne européenne est de 49%².

¹ Loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des personnes handicapées, M.B., 23 avril 1963.

² Arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale, Rapport au Roi, M.B., 16 mars 1963.

Het koninklijk besluit van 5 maart 2007 tot organisatie van de werving van personen met een handicap in het federaal administratief openbaar ambt stelt dat de overheidsdiensten personen met een handicap moeten tewerkstellen ten belope van 3% van hun personeelsbestand (artikel 3). Dat personeelsbestand moet worden berekend in voltijdse equivalenten en zowel de statutaire als de contractuele personeelsleden omvat die voorkomen in de inventaris van het personeelsplan van het volledige departement en dat die berekening niet gebeurt in functie van eventuele onderafdelingen die zouden kunnen bestaan binnen dit personeelsplan. Die regelgeving komt in de plaats van de maatregelen die verouderd waren als gevolg van de nieuwe structuur van de federale overheidsdiensten en de schommelingen in de personeelsbestanden van de openbare sector.

Quid met de verplichting om personen met een handicap te werk te stellen in de overheidssector van Brussel en de negentien gemeenten ervan?

Voor het openbaar ambt van het Brussels Gewest, bepaalt het besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering houdende het administratief statuut en de bezoldigingsregeling van de ambtenaren van het Ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest de doelstelling inzake de tewerkstelling van de personen met een handicap.

Artikel 319*bis*, §1, bepaalt immers dat « Het ministerie een aantal gehandicapte personen [moet] tewerkstellen dat gelijk is aan twee percent van de personeelsformatie. ».

Die norm slaat een brug tussen de toegang tot de fundamentele rechten en de sociale, professionele en culturele integratie van de personen met een handicap.

Voor de gemeenten, was het Koninklijk Besluit van 23 december 1977 van toepassing. Daarin was bepaald hoeveel personen met een handicap de provinciën, de gemeenten, de verenigingen van gemeenten en de agglomeraties van gemeenten moesten tewerkstellen. Dat aantal was vastgesteld op één eenheid per 55 betrekkingen met volledige arbeidsprestaties in de personeelsformatie. Dat besluit is achterhaald. Wegens de regionalisatie van de bevoegdheid voor de lokale besturen, hebben het Waals Gewest en het Vlaams Gewest hun eigen wetgeving opgesteld.³

³ Besluit van de Waalse Regering van 27 mei 2009 betreffende de tewerkstelling van de gehandicapte werknemers in de provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten, BS 3 juli 2009, Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatsstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn, BS 24 december 2007.

L'arrêté royal du 5 mars 2007 organisant le recrutement des personnes handicapées dans la fonction publique administrative fédérale prévoit que les services publics doivent mettre au travail des personnes handicapées à concurrence de 3% de leur effectif (article 3). Cet effectif est calculé en ETP (équivalent temps plein) et inclut tant les membres du personnel statutaire que contractuel repris à l'inventaire du plan de personnel de l'ensemble du département, et non pas en fonction des subdivisions éventuelles qui pourraient y avoir dans ce plan de personnel. Cette réglementation est venue renouveler des mesures devenues obsolètes vu la nouvelle structure des services publics fédéraux et les variations dans les effectifs du secteur public.

Qu'en est-il de l'obligation d'emploi dans le secteur public des personnes handicapées pour Bruxelles et ses dix-neuf communes ?

Pour la fonction publique régionale bruxelloise, c'est l'arrêté du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale portant le statut administratif et pécuniaire des agents du Ministère de la Région du 6 mai 1999 qui fixe l'objectif d'occupation des personnes handicapées.

En effet, l'article 319*bis*, § 1, stipule que « le ministère est tenu d'occuper un nombre de personnes handicapées fixé à deux pour cent de l'effectif prévu au cadre organique ».

Cette norme sert d'intermédiaire entre l'accès aux droits fondamentaux et l'intégration sociale, professionnelle et culturelle des personnes handicapées.

Pour les communes, l'arrêté royal du 23 décembre 1977 était d'application. Celui-ci fixait le nombre de personnes handicapées que devaient occuper les provinces, les communes, les associations de communes et les agglomérations de communes. Ce nombre était fixé à une unité pour chaque groupe de 55 emplois à prestations de travail complètes prévues au cadre du personnel. Cet arrêté est devenu obsolète. Du fait de la régionalisation de la compétence sur les pouvoirs locaux, la Région wallonne et la Région flamande ont établi leur propre législation.³

³ Arrêté du Gouvernement wallon du 27 mai 2009 relatif à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les provinces, les communes et les associations de communes, M.B., 3 juillet 2009, Arrêté du Gouvernement flamand du 7 décembre 2007 portant les conditions minimales pour le cadre organique, le statut et le régime de mandats du personnel communal et du personnel provincial, et portant quelques dispositions relatives au statut du secrétaire et du receveur des centres publics d'aide sociale, M.B. 24 décembre 2007.

Voor de negentien gemeenten, bestaat er geen nieuwe norm inzake de verplichting tot tewerkstelling van personen met een handicap in de gemeentebesturen. De plaatselijke besturen bepalen hun doelstellingen immers op autonome wijze, doorgaans met verwijzing naar het Verdrag betreffende de Rechten van Personen met een Handicap.¹ Aangezien dat Verdrag geen enkel percentage bepaalt, is het noodzakelijk die verplichting in een wettelijk of verordenend kader te gieten wat de Brusselse gemeenten betreft.

Bovendien moet men vaststellen dat er nog altijd geen cijfergegevens bestaan inzake het aantal personen met een handicap die tewerkgesteld zijn bij de Brusselse gemeentebesturen. Het is dus niet mogelijk na te gaan welke vooruitgang op dat gebied is geboekt, noch een raming te maken van de inspanningen die nog moeten geleverd worden om tot het gewenste percentage te komen. Een jaarverslag van de gemeenten zou heel nuttig zijn.

In zijn besluit van 27 mei 2009, legt de Waalse Regering de provincies, gemeenten en verenigingen van gemeenten op één halftijdse werknemer met een handicap te werk te stellen per twintig voltijds equivalenten in de personeelsformatie. Dat komt neer op 2,5%.

Tevens moet worden opgemerkt dat het sluiten van contracten voor werken, leveringen en diensten met bedrijven voor aangepast werk de lokale besturen ontslaat van hun verplichting tot aanwerving, mits bepaalde voorwaarden.

Dit voorstel van ordonnantie is op die regeling geschoeid.

Pour les dix-neuf communes, il n'existe pas de nouvelle norme fixant l'obligation d'employer des personnes handicapées dans les administrations communales. En effet, les pouvoirs locaux fixent leurs objectifs de manière autonome en se référant généralement à la Convention relative aux droits des personnes handicapées.⁴ Cependant, cette Convention ne fixant aucun pourcentage, il est de ce fait impératif de fixer un cadre légal ou réglementaire à cette obligation en ce qui concerne les communes bruxelloises.

De plus, force est de constater qu'il n'y a toujours pas de relevé chiffré du nombre de personnes handicapées employées dans les administrations communales à Bruxelles. On ne peut donc pas vérifier les progrès accomplis dans ce domaine, ni avoir d'estimation concernant les efforts restant à fournir pour arriver au pourcentage désiré. Un rapport annuel des communes serait fort utile.

Dans son arrêté du 27 mai 2009, le Gouvernement wallon impose aux provinces, communes, associations de communes d'employer un travailleur handicapé à mi-temps par tranche de 20 équivalents temps plein prévus au cadre du personnel. Ce qui équivaut à un quota de 2,5 %.

Il est à noter également que la passation de contrats de travaux de fournitures et de services avec des entreprises de travail adapté dispense les pouvoirs locaux de leur obligation d'emploi moyennant certaines conditions.

La proposition d'ordonnance qui vous est soumise s'inspire de ce système.

Caroline PERSOONS (F)
Serge de PATOUL (F)
Gisèle MANDAILA (F)

⁴ Zie antwoord van de minister-president, parl. doc., I.V. COM Nr. 115 (09-10) p. 16.

⁴ Voir réponse du ministre-président, Doc.parl., BIQ 115 (09/10), p. 16.

VOORSTEL VAN ORDONNANTIE

betreffende de tewerkstelling van personen met een handicap in de lokale besturen

Artikel 1

Deze ordonnantie regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 39 van de Grondwet.

Artikel 2

Het aantal gehandicapte werknemers die de lokale besturen in dienst moeten nemen, wordt vastgesteld op minstens één halftijds equivalent per schijf van twintig voltijds equivalenten in de voorziene personeelsformatie.

Artikel 3

Onder erkenningsinstelling, worden de volgende vijf instellingen verstaan :

- 1° de Directie-Generaal Personen met een Handicap van de Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid ;
- 2° de Franstalige Brusselse Dienst voor Personen met een Handicap van de Franse Gemeenschapscommissie, « Service Phare » genoemd ;
- 3° het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap ;
- 4° het Waals Agentschap voor de Integratie van Personen met een Handicap (Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées), afgekort AWIPH ;
- 5° de Dienst van de Duitstalige Gemeenschap voor Personen met een Handicap, (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung).

Artikel 4

De kandidaten die op het moment van de aanwerving aan minstens één van de volgende voorwaarden voldoen, kunnen een betrekking krijgen van het voor de personen met een handicap voorbehouden quotum :

- 1° geregistreerd zijn bij een van de erkenningsinstellingen als bedoeld in artikel 3 of een tegemoetkoming genieten op grond van een beslissing van een ervan en er de beslissingen van de federale of gemeenschapsoverheid inzake maatregelen op het vlak van bijstand of sociale of professionele integratie aan hebben meegedeeld ;
- 2° het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval en een attest overleggen dat is afgegeven door het Fonds voor Arbeidsongevallen of door de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt ;

PROPOSITION D'ORDONNANCE

relative à l'emploi de personnes handicapées dans les administrations des pouvoirs locaux

Article 1^{er}

La présente ordonnance règle une matière visée à l'article 39 de la Constitution.

Article 2

Les administrations des pouvoirs locaux emploient au moins une personne handicapée à mi-temps par tranche de vingt équivalents temps plein prévus au cadre du personnel.

Article 3

Il y a lieu d'entendre par « organisme de reconnaissance » les cinq organismes suivants :

- 1° la Direction Générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale ;
- 2° le Service bruxellois francophone des personnes handicapées de la Commission communautaire française, dénommé « Service Phare » ;
- 3° la « Vlaams agentschap voor Personen met een Handicap » ;
- 4° l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, en abrégé A.W.I.P.H. ;
- 5° l'Office de la Communauté germanophone pour les personnes handicapées (Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung).

Article 4

Peuvent occuper un emploi du quota réservé aux personnes handicapées, les candidats qui remplissent au moment du recrutement au moins l'une des conditions suivantes :

- 1° avoir été enregistré auprès d'un des organismes de reconnaissance visés à l'article 3 ou avoir fait l'objet d'une décision d'intervention de la part d'un de ceux-ci, et avoir communiqué à un de ceux-ci toute décision relative aux dispositions d'aide ou d'intégration sociale ou professionnelle prise par le pouvoir fédéral ou communautaire ;
- 2° avoir été victime d'un accident du travail et fournir une attestation délivrée par le Fonds des Accidents du Travail ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66% ;

- 3° aan een beroepsziekte lijden en een attest overleggen dat is afgegeven door het Fonds voor Beroepsziekten of de Sociaal-Medische Rijksdienst en waaruit een arbeidsongeschiktheid van minstens 66% blijkt ;
- 4° het slachtoffer zijn van een ongeval van gemeen recht en een kopie overleggen van het door de griffie van de rechtbank afgegeven vonnis waaruit blijkt dat de handicap of ongeschiktheid minstens 66% bedraagt ;
- 5° het slachtoffer zijn van een thuisongeval en een kopie overleggen van de beslissing van de verzekeringsinstelling waaruit blijkt dat de blijvende ongeschiktheid minstens 66% bedraagt ;
- 6° een inkomensvervangende of integratietegemoetkoming genieten krachtens de wet van 27 februari 1987 betreffende de tegemoetkomingen aan personen met een handicap ;
- 7° een diploma van het buitengewoon onderwijs hebben.

Artikel 5

De overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten die worden gesloten met beschermde werkplaatsen, voldoen aan de in artikel 2 bedoelde tewerkstellingsplicht volgens de volgende principes :

- 1° het aantal werknemers met een handicap, uitgedrukt in voltijds equivalenten, dat gelijkstaat met de overeenkomsten, wordt verkregen door de prijs van de in de overeenkomst bedoelde werken, leveringen en diensten te delen door de jaarlijkse bezoldiging van een voltijdse werknemer in schaal D4 voor administratief bediende met 10 jaar anciënniteit (100% index 138.01) ;
- 2° indien de overheidsbesturen er krachtens artikel 2 toe verplicht zijn meer dan een voltijds equivalent in dienst te nemen, kunnen ze daar voor de helft aan voldoen door overeenkomsten voor werken, leveringen en diensten te sluiten met beschermde werkplaatsen.

Artikel 6

De gemeentebesturen bezorgen de Brusselse Hoofdstedelijke Regering uiterlijk 30 juni een jaarverslag over de tewerkstelling van werknemers met een handicap.

Artikel 7

Artikel 96 van de Nieuwe Gemeentewet wordt als volgt aangevuld :

« Het jaarverslag bevat een specifiek punt over de tewerkstelling van werknemers met een handicap in de gemeente en preciseerd hoe de gemeente de verplichtingen bedoeld in artikel 2 en 5 van de ordonnantie van nakomt. ».

- 3° avoir été victime d'une maladie professionnelle et fournir une attestation délivrée par le Fonds des Maladies professionnelles ou par l'Office médico-social de l'Etat certifiant une incapacité d'au moins 66% ;
- 4° avoir été victime d'un accident de droit commun et fournir une copie du jugement délivré par le greffe du tribunal certifiant que le handicap ou l'incapacité est d'au moins 66% ;
- 5° avoir été victime d'un accident domestique et fournir une copie de la décision de l'organe assureur certifiant que l'incapacité permanente est d'au moins 66% ;
- 6° bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux handicapés ;
- 7° être diplômé de l'enseignement spécialisé.

Article 5

La passation de contrats de travaux, de fourniture et de services avec les entreprises de travail adapté est équivalente à l'obligation d'emploi visée à l'article 2 selon les principes suivants :

- 1° le nombre de travailleurs handicapés, exprimé en équivalents temps plein, équivalant à la passation de contrats est obtenu en divisant le prix des travaux, fourniture et services figurant au contrat par la rémunération annuelle accordée à un agent occupé à temps plein bénéficiaire de l'échelle D4 d'employé d'administration avec 10 ans d'ancienneté (100% indice 138.01) ;
- 2° si l'obligation d'emploi visée à l'article 2 est supérieure à un équivalent temps plein, les administrations publiques ont la possibilité d'y satisfaire pour moitié par la passation de contrats de travaux, de fourniture et de services avec les entreprises de travail adapté.

Article 6

Les administrations communales transmettent au Gouvernement régional bruxellois, pour le 30 juin au plus tard, un rapport annuel relatif à l'emploi des travailleurs handicapés.

Article 7

L'article 96 de la Nouvelle Loi communale est complété comme suit :

« Le rapport annuel comporte un point spécifique relatif à l'emploi des travailleurs handicapés dans la commune et précise comment la commune respecte les obligations prévues aux articles 2 et 5 de l'ordonnance du..... ».

Artikel 8

De ordonnantie wordt van kracht de dag waarop ze in het Belgisch Staatsblad wordt bekendgemaakt.

Article 8

La présente ordonnance entre en vigueur au jour de sa publication au Moniteur belge.

Caroline PERSOONS (F)
Serge de PATOUL (F)
Gisèle MANDAILA (F)