



CONSEIL DE L'EGALITÉ DES CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES
RAAD VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR MANNEN EN VROUWEN
RAT FÜR CHANCENGLEICHHEIT ZWISCHEN MÄNNER UND FRAUEN

**AVIS N° 64 DU 13 DECEMBRE 2002 DU CONSEIL DE L'EGALITE DES CHANCES ENTRE
HOMMES ET FEMMES RELATIF AU GENRE ET A L'EMPLOI DES PERSONNES
HANDICAPEES**

Avis n° 64 du 13 décembre 2002 du Conseil de l'Egalité des Chances entre Hommes et Femmes relatif au Genre et à l'emploi des personnes handicapées

INTRODUCTION

Dans la perspective de l'année européenne de la personne handicapée, le Conseil de l'Egalité des Chances entre hommes et femmes désire se prononcer dans un premier avis général sur l'égalité entre femmes et hommes handicapés au regard de l'accès à l'emploi. Des problèmes spécifiques feront l'objet d'avis circonstanciés ultérieurs.

SITUATION ACTUELLE

§1 : l'Union européenne

L'Union européenne a décidé de consacrer l'année 2003 aux personnes handicapées¹. A cet effet la Commission a déjà élaboré plusieurs documents et fait procéder à des recherches comparatives.

Le principe général de non-discrimination des personnes handicapées est couvert par l'art.13 du traité d'Amsterdam ainsi que par la Directive.2000/78.du 27 novembre 2000² qu'accompagne un Programme d'action communautaire de lutte contre la discrimination (2001-2006)³.

Une Résolution du Conseil [17 juin 1999] demandait que les Plans d'Action Nationaux veillent à inclure des clauses concernant l'emploi des personnes handicapées.

Une étude comparative des politiques des Etats membres à l'égard de l'emploi des personnes handicapées⁴ souligne dans son introduction et ses conclusions que les femmes handicapées se trouvent dans une situation plus défavorable que les hommes handicapés : elles ont nettement moins facilement accès à l'emploi.

«The gender perspective is generally not well integrated into disability policy and little information is available on the differential impact of employment policies for disabled people on men and women. A number of countries, such as Germany and Ireland note, that disabled women tend to suffer more disadvantage in the labour market than their male counterparts and are more likely to be found among discouraged workers, who are no longer actively seeking employment. There is little evidence of gender specific throughput or outcomes data being gathered.

However, in a number of countries such as Australia, recent participation data show that disabled women have benefited most significantly from a recent improvement in employment figures (more so than their non-disabled female counterparts or disabled men). No attempt has so far been made to explain this phenomenon and to assess whether this is a policy related trend»⁵

Malgré ces constatations, aucune attention spécifique ne semble accordée à l'égalité des chances entre hommes et femmes handicapées dans la préparation de l'Année européenne des personnes handicapées.

¹ Proposition de Décision du Conseil relative à l'Année européenne des personnes handicapées 2003 [Bruxelles, 29/05/2001 COM(2001)271 final

² J.O.L303 du 2.12.2000,p.16

³ J.O.L303 du 2.12.2000, p. 23.

⁴ *Benchmarking employment policies for people with disabilities*, A study prepared by ECOTEC Research and Consulting Ltd, Emploi et Affaires sociales, Commission européenne, Août 2000.

⁵ ibidem, p.224

§2 : La confédération européenne des syndicats

De son côté, la CES (Confédération Européenne des Syndicats) prépare activement cette année européenne des personnes handicapées.

Un séminaire technique s'est réuni à Barcelone au cours de ce mois de septembre pour préparer une Résolution qui doit être adoptée en ce mois de novembre. Le plan d'action de la CES s'articule autour de trois thèmes : le droit à l'emploi; le droit à l'éducation et à la formation et le droit à la dignité. On ne peut que partager les orientations proposées dans cette résolution. Mais ici encore aucune attention spécifique n'est accordée à la problématique «genre et personnes handicapées».

§ 3 La Belgique

En Belgique, la question de l'emploi des personnes handicapées est une matière qui implique les autorités tant fédérales que fédérées⁶.

Les mesures d'emploi des personnes handicapées supposent que celles-ci soient au préalable inscrites, selon leur Communauté ou Région :

- au «Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap» (Communauté flamande);
- à l'«Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées» (Région Wallonne)
- «au Service Bruxellois des Personnes Handicapées (Région de Bruxelles-Capitale)
- de la "Dienststelle der deutschsprachigen Gemeinschaft für Personen mit einer Behinderung" (Communauté germanophone).

L'analyse de la politique d'emploi des personnes handicapées concerne trois types d'occupation.

1. *l'emploi dans les entreprises de travail adapté (ETA)(Régions wallonne et de Bruxelles-Capitale) ou les ateliers protégés (Flandre)*

Les ETA/AP sont destinés aux personnes handicapées incapables d'exercer provisoirement ou définitivement une activité professionnelle dans les conditions habituelles de travail.

L'objectif est de valoriser leurs compétences voire de permettre leur transfert vers un emploi ordinaire.

Au 31 décembre 2000, la Région wallonne comptait 61 ETA occupant quelque 6.036 travailleurs handicapés (voir statistiques en annexe).

La Région de Bruxelles-capitale comptait 16 ETA et occupait 1.450 travailleurs handicapés.

La Flandre comptait 68 ETA et occupait 13.870 travailleurs handicapés

Le taux de transfert définitif vers l'emploi ordinaire reste très modeste ($\pm 2,2$ % selon l'OCDE en 1992, 4% selon la Flandre mais avec au moins 10% de retour vers les ateliers protégés; 1,34 % selon l'AWIPH en 2000).

Il conviendrait également de tenir compte des mesures qui sont destinées aux travailleurs handicapés dans le cadre de la réglementation du chômage.

Pour conclure cette description de l'emploi des handicapés dans le secteur privé, le Vade-mecum du CNT rappelle qu'un certain nombre de personnes handicapées se trouvant sur le marché du travail sans faire appel aux mesures d'intégration spécialement destinées aux personnes handicapées ne figurent de

⁶ Document de base : CNT, Vade-mecum des mesures d'intégration des travailleurs handicapés, mis à jour au 21/08/2002.

ce fait pas dans les statistiques mais qu'il n'existe par ailleurs aucun outil statistique particulier pour assurer le suivi des handicapés (voir cependant données de l'AWIPH en annexe).

Il n'existe, a fortiori, que peu de statistiques ventilées par sexe de l'emploi et des diverses mesures d'intégration sociale des personnes handicapées.

Enfin, à première vue, nous ne disposons pas d'études sur le «genre» des activités et des conditions de travail dans ces ETA (par ex.: les femmes y sont-elles plus fréquemment victimes de harcèlement sexuel et moral que dans les entreprises non protégées ?)

2. L'obligation faite aux Ministères, services publics et entreprises publiques d'occuper un certain quota de personnes handicapées

A. Niveau fédéral

Les administrations de l'Etat sont obligées d'occuper un certain quota de personnes handicapées en vertu de l'A.R. du 11 août 1972 dont le fondement légal reste la loi du 16 avril 1963⁷.

En vertu de l'A.R. de 1972, le quota d'occupation totale avait été fixé à 1.200 handicapés. Ultérieurement d'autres A.R. ont fixé le nombre de personnes handicapées à occuper dans certains organismes d'intérêt public (90) ainsi qu'à BELGACOM (150) et à la POSTE (80). Les provinces, communes ainsi que les CPAS seraient tenues d'occuper une personne handicapée par 55 emplois. Le respect de ces obligations ne fait l'objet d'aucun contrôle.

En 1993, on a pu dénombrer 1.688 personnes handicapées occupées dans les administrations fédérales et 169 dans les organismes d'intérêt public.

Récemment [26 juillet 2002], en réponse à une question parlementaire⁸, les divers ministres ont fait état du nombre de personnes handicapées occupées dans leurs départements ministériels et dans les institutions publiques relevant de leur compétence.

Ces données ne sont ventilées ni par sexe, ni par niveau, ni par ancienneté, etc.

Le Conseil des Ministres du 25 février 1999 avait approuvé un projet d'A.R. visant à actualiser l'obligation de recrutement des handicapés dans la fonction publique fédérale. Cet A.R. n'a pas vu le jour. Il y était prévu que 2,5% du nombre total des emplois statutaires devaient être réservés aux personnes handicapées.

B. Niveau des entités fédérées

Au niveau des entités fédérées, la législation n'a pas encore été complètement adaptée :

- a) La Région wallonne dispose de l'Arrêté du 14 janvier 1999 en vertu duquel 2,5% du cadre doit être réservé aux personnes handicapées. Tant que ces quotas ne sont pas atteints, 5% des recrutements annuels sont réservés aux personnes handicapées.

Un quota est également fixé pour les CPAS.

Fin 2000, 163 personnes handicapées étaient occupées dans les services du gouvernement wallon.

⁷ la loi du 22 mars 1999 n'ayant pas abrogé les dispositions antérieures en ce qui concerne le reclassement social des handicapés. Un projet d'arrêté n'est toujours pas finalisé.

⁸Question n° 156 de M. Guy D'Haeseler/DO 2001200201219

- b) La Région de Bruxelles-Capitale (COCOF) n'a pas encore d'Arrêté propre et fonctionne sur la base de l'A.R. du 11/08/1972.
- c) La Flandre, depuis 1993, réserve 2% des effectifs des niveaux 3 et 4 aux personnes handicapées. Pour les niveaux supérieurs, la sélection ordinaire est appliquée à tous les candidats.

Fin 1999, 139 personnes handicapées étaient occupées dans les administrations flamandes.

Une résolution du 19 mars 1997 vise à faire appliquer aux administrations provinciales et aux CPAS un quota de 2,5% d'emplois aux personnes handicapées.

- d) La Communauté française n'a pas encore de disposition propre et s'oriente vers une disposition semblable à celle de la Région wallonne.
- e) La Communauté germanophone ne prévoit pas de mesures spécifiques.

Dans cet arsenal législatif aucune clause n'attire l'attention sur l'obligation d'assurer un équilibre entre le recrutement des femmes et des hommes handicapés.

3. *l'emploi dans les entreprises privées.*

L'art. 21 de loi du 16 avril 1963 relative au reclassement social des handicapés prévoit que les entreprises privées occupant au moins vingt personnes sont tenues d'occuper un certain nombre de travailleurs handicapés. Pour les entreprises privées ce nombre est fixé par le Roi pour chaque branche d'activité après avis de la Commission paritaire compétente ou, à défaut, du Conseil national du Travail.

Or cette loi n'a jamais fait l'objet des mesures d'exécution requises.

Dans le projet d'accord interprofessionnel 2003-2004⁹, les partenaires sociaux ont convenu de mesures relatives à l'emploi.

Les partenaires sociaux demandent notamment que la réglementation sur le premier emploi¹⁰ - aussi appelé "plan Rosetta", plan qui remplace l'ancien système du stage des jeunes – soit adaptée.

Cela équivaut à ce que certains recrutements comptent pour deux unités afin d'atteindre le quota de 3% exigé par le plan Rosetta, à savoir le recrutement :

- d'allochtones de moins de 30 ans bénéficiant du plan Rosetta ou remplaçant un prépensionné
- de jeunes bénéficiant d'un statut d'enseignement en alternance (contrat d'apprentissage industriel, obligation scolaire à temps partiel, ...)

Pour les personnes handicapées, un appel particulier a été lancé aux secteurs et entreprises. La règle de la double prise en compte est applicable : les handicapés de moins de 30 ans, inscrits auprès d'une des institutions pour handicapés des Communautés ou de la région de Bruxelles capitale.

⁹ Dans le courant du mois de janvier, les partenaires sociaux consulteront leur base au niveau du projet de l'accord.

¹⁰ La convention premier emploi est une simple convention d'apprentissage ou de travail ayant des effets juridiques bien précis, notamment la réduction des charges pour l'employeur. L'employeur est obligé d'occuper un quota précis de travailleurs possédant les caractéristiques visées. La loi s'applique tant aux employeurs du secteur privé que du secteur public. Les travailleurs du secteur privé non-marchand ne sont pas obligés de respecter le quota de recrutement; ils peuvent l'appliquer sur base volontaire.

Ces catégories de jeunes seront en-dehors ou en-dessous du système de cascade. Ceci signifie que les employeurs peuvent recruter directement des jeunes appartenant aux catégories susmentionnées (allochtones, jeunes bénéficiant du système d'enseignement en alternance, handicapés) avant que soient indisponibles les jeunes des catégories 1 et 2. A partir de 2003 seules deux catégories¹¹ subsisteront : - de 25 ans et entre 25 et 30 ans.

Toutefois à partir de l'accord interprofessionnel 1989-1990, les interlocuteurs sociaux ont décidé de consacrer un effort financier en faveur de la formation ou de l'emploi des groupes à risque, parmi lesquels les handicapés. Les accords interprofessionnels de 1991-1992 et 1993-1994, 1995-1996 ont prolongé et accentué l'effort financier. En l'absence d'accord interprofessionnel de 1997-1998, le gouvernement a décidé de maintenir un effort financier de 0,10% de la masse salariale en faveur des groupes à risque, effort qui est maintenu dans l'accord interprofessionnel de 1999-2000 et 2001-2002.

Par ailleurs, l'occupation de travailleurs handicapés permet de bénéficier de divers types d'aides ou encouragements financiers.

Les travailleurs handicapés occupés dans un emploi normal bénéficient de rémunérations au moins équivalentes aux rémunérations conventionnelles minimales fixées par les commissions paritaires pour les travailleurs valides (CCT n° 26 du 15 octobre 1975).

Dans certaines conditions les organismes fédérés de reclassement des handicapés ou le FOREM ou le VDAB ou l'ORBEM peuvent intervenir dans le montant de cette rémunération garantie.

Il existe encore d'autres formes d'interventions surtout au niveau des institutions fédérées permettant aux employeurs de réduire leur coût salarial s'ils occupent un travailleur handicapé.

Il existe aussi des interventions destinées au travailleur handicapé lui-même (instruments, vêtements de travail, déplacements, etc...).

Divers services interviennent pour aider les personnes handicapées à trouver un emploi et à s'insérer dans le milieu de travail.

Les handicapés sont également l'un des groupes cibles des «plan plus-un, plus-deux, plus-trois» (mis à l'emploi des chômeurs de longue durée). Ils sont aussi le groupe cible de mesures de mise à l'emploi en Région wallonne et en Flandre.

Par contre, le plan d'action belge pour l'emploi (M.B. du 1er avril 1999) n'intègre pas spécifiquement les handicapés dans les groupes cibles.

Le principe de «non-discrimination» dans le recrutement et la sélection des travailleurs s'applique aux handicapés (CCT n° 38 du 6 décembre 1983 et avis du CNT n° 1.312 du 30 mai 2000; décret flamand du 8 mai 2002).

Enfin le gouvernement flamand a recommandé aux administrations locales (circulaire du 24 novembre 1998) d'introduire, dans le cahier des charges lors de l'adjudication de marchés publics, une «clause d'emploi» notamment pour favoriser l'occupation de groupes à risque, parmi lesquels les handicapés.

Il conviendrait également de tenir compte des mesures qui sont destinées aux travailleurs handicapés dans le cadre de la réglementation du chômage.

¹¹ Il y a actuellement 3 catégories de jeunes : premièrement, les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans qui ont quitté l'école depuis moins de 6 mois; deuxièmement les autres jeunes demandeurs d'emploi de moins de 25 ans et troisièmement les jeunes chômeurs âgés entre 25 et 30 ans.

Pour conclure cette description de l'emploi des handicapés dans le secteur privé, le Vade-mecum du CNT rappelle qu'un certain nombre de personnes handicapées se trouvant sur le marché du travail sans faire appel aux mesures d'intégration spécialement destinées aux personnes handicapées ne figurent, de ce fait, pas dans les statistiques mais qu'il n'existe, par ailleurs, «aucun outil statistique particulier pour assurer le suivi des handicapés» (excepté des données partielles comme celles de l'AWIPH).

Il n'existe, a fortiori, que peu de statistiques ventilées par sexe de l'emploi et des diverses mesures d'intégration sociale des personnes handicapées.

CONCLUSIONS/RECOMMANDATIONS

Le Conseil de l'Égalité des Chances constate qu'aucune disposition spécifique ne vise à assurer l'égalité entre hommes et femmes dans la question de l'accès à l'emploi ou de l'occupation de personnes handicapées.

Il constate aussi qu'aucun outil statistique ne permet de mesurer, respectivement sur les femmes et sur les hommes, l'impact des mesures favorables à l'emploi de personnes handicapées.

Il demande donc aux Ministres responsables en la matière tant au niveau fédéral qu'aux niveaux des entités fédérées :

- 1° de soumettre prochainement au Conseil un ensemble de données chiffrées et ventilées par sexe permettant de suivre l'impact des mesures actuelles et futures en matière d'emploi des personnes handicapées;
- 2° de faire inclure dans les instruments juridiques adoptés ou à adopter, une clause rappelant l'obligation de non-discrimination entre hommes et femmes dans l'accès à l'emploi et ce dans le souci d'une plus grande égalité dans le taux d'emploi des femmes et des hommes handicapés;
- 3° de présenter au Conseil, dans le cadre de l'année européenne des personnes handicapées, l'éventail des initiatives qui seront prises et subsidiées et qui concernent plus particulièrement les femmes.
- 4° de faire réaliser des recherches qualitatives sur les problèmes spécifiques qui peuvent se poser aux femmes handicapées et freiner leur accès à l'emploi.

ANNEXE

ETA: STATISTIQUES DE L'AWIPH – EXERCICE 2000
ET
REPARTITION PAR SEXE DES TRAVAILLEURS OCCUPES EN ETA

1. Sexe des travailleurs

Répartition des travailleurs par sexe

Année	1996	1997	1998	1999	2000
Hommes	4311 69,87 %	4373 70,13 %	4459 68,48 %	4614 69,25 %	4833 69,72 %
Femmes	1859 30,13 %	1865 29,87 %	1959 30,52 %	2086 30,75 %	2099 30,28 %
Travailleurs handicapés: hommes	69,98 %	70,20 %	69,56 %	69,66 %	70,08 %
Travailleurs handicapés: femmes	30,02 %	29,80 %	30,44 %	30,34 %	29,92 %
Travailleurs valides: hommes	69,02 %	69,62 %	68,87 %	66,51 %	67,56 %
Travailleurs valides: femmes	30,98 %	30,38 %	31,13 %	33,49 %	32,44 %

Répartition hommes/femmes par province

Province	Hommes	Femmes
Brabant Wallon	62,63 %	37,37 %
Hainaut	68,55 %	31,45 %
Namur	68,98 %	31,02 %
Liège	71,03 %	28,97 %
Luxembourg	77,94 %	22,06 %

Les entreprises de travail adapté restent un milieu essentiellement masculin. Le nombre de femmes occupées dans les ETA proportionnellement largement inférieur au nombre de femmes observé parmi la population active en Belgique (42 % en 2000)¹²;

Seules cinq ETA font exception en occupant plus de femmes que d'hommes. Pour trois d'entre-elles, ce constat trouve très certainement son origine dans les activités exercées, à savoir la couture (Les Ateliers du 94, Les Remparts, Le Roseau Vert). Une ETA occupe autant d'hommes que de femmes: l'ETA de Beauraing.

A l'opposé, il existe des ETA qui n'occupent pratiquement que des hommes. Il s'agit de La Clé des Champs (100 % d'hommes), Stallbois (98 %), Village n° 3 (97 %). Les Ateliers du Monceau (94 %), La Gaume (93 %) et Les Ateliers de Blicquy (93 %).

¹² Statistiques INS

2. Types de décisions

Evolution de la répartition des sorties par type de décision

	1996	1997	1998	1999	2000
Décision de l'ETA	72 %	69 %	60 %	64 %	63 %
Départ volontaire du travailleur	23 %	26 %	35 %	30 %	32 %
Autres motifs	5 %	5 %	5 %	6 %	5 %

Les sorties dépendent essentiellement d'une décision de l'entreprise de travail adapté, soit 63 % des sorties. 32 % des travailleurs handicapés quittent les ETA de leur propre volonté. Le solde correspond aux départs naturels (pension, décès) ou au refus de subvention par l'AWIPH.

3. Motifs de sortie

L'Administration a établi une liste de vingt-deux motifs de sortie. De l'analyse, il ressort le classement suivant des motifs par ordre décroissant d'importance:

1.	Fin de contrat à durée déterminée (M1)	27,57 %	
2.	Départ vers le secteur privé (M13)		8,59 %
3.	Maladie du travailleur (M19)		8,46 %
4.	Départ pour raisons familiales ou autres (M11)	8,34 %	
5.	Absences injustifiées (M4)	7,62 %	
6.	Travail non satisfaisant (M2)		5,68 %
7.	Nom repris après une période d'essai (M3)		5,08 %
8.	Le travail n'est plus adapté au handicap (M6)	4,96 %	
9.	Autres motifs (M21) ¹³		4,96 %
10.	Départ vers une autre ETA (M15)	4,59 %	
11.	Restructuration de l'ETA ou d'une section (M8)	3,63 %	
12.	Décès du travailleur (M20)		2,42 %
13.	Faute grave (M5)	1,69 %	
14.	Mise à la pension (M10a)	1,57 %	
15.	Mise à la prépension (M10b)		1,33 %
16.	Refus de subvention par l'AWIPH (M9)	1,21 %	
17.	L'ETA ne dispose plus de travail suffisant (M7)	0,85 %	
18.	Départ vers le secteur public (M14)		0,73 %
19.	Déménagement du travailleur (M12)	0,36 %	
20.	Départ vers un centre occupationnel (M17)	0,36 %	
21.	Départ vers un CFP (M16)	0,12 %	
22.	Départ vers une autre institution (M18)	0,12 %	

Comme chaque année, le motif le plus important reste la fin de contrat à durée déterminée.

Les sorties pour maladies (70 cas) sont en augmentation. Il n'y avait que 44 cas en 1999, ce qui était toutefois exceptionnellement bas.

¹³ Parmi les autres motifs sont cités: cas de force majeure, absences répétées désorganisant les équipes de travail, abandon de travail, pause carrière à temps plein, arrêt des activités de l'ETA (11 personnes chez ASM), problèmes comportementaux.

La mise au travail dans le secteur ordinaire (privé ou public) représente 9,32 % des sorties. Ce taux est en sensible augmentation et atteint même une valeur maximale par rapport à celle observée ces dernières années. Par rapport à l'ensemble des travailleurs occupés en ETA, cela représente 1,34 %. Ce taux repasse au-dessus de la barre du 1 % qu'il avait déjà, pour la première fois depuis que de telles statistiques sont tenues, dépassé en 1998. Ce taux reste faible et on peut toujours affirmer qu'il est fort difficile pour un travailleur handicapé de passer du milieu adapté au milieu ordinaire.

Le secteur des ETA n'a, dans les faits, jamais été un véritable secteur de transition vers le milieu de travail ordinaire. Les responsables des ETA revendiquent d'ailleurs la création d'emplois stables et durables. Cette position a été entérinée par le Comité de gestion de l'AWIPH, en sa séance du 29 avril 1999, parmi une série de prises de positions relatives à l'avenir du secteur des ETA: "*Le Comité de gestion insiste pour que des mesures appropriées soient prises afin de garantir la viabilité et le développement économique des entreprises de travail adapté avec comme finalité principale, la création de postes de travail stables et durables*". L'accent est plus mis aujourd'hui vers la valorisation des compétences des travailleurs handicapés qui peut bien sûr se concrétiser par un transfert vers l'emploi ordinaire, mais aussi par la promotion du travailleur au sein de l'ETA (cf. Art. 3, 3° de l'AGW du 23 janvier 1997). Comme l'affirmait¹⁴ le Président du GAP UNETA¹⁵: "*Ce n'est pas en imposant aux ETA des quotas de passage en milieu ordinaire que l'on résoudra le problème de l'insertion des personnes handicapées*". Cette affirmation nous semble également être valable pour les ETA wallonnes. Pour une personne handicapée, travailler dans une ETA c'est déjà s'insérer; l'ETA doit jouer son rôle d'insertion sociale et professionnelle pour les personnes handicapées qui n'ont d'autre alternative que l'emploi adapté. Cette insertion sociale est d'autant plus rencontrée aujourd'hui que les travailleurs handicapés bénéficient, depuis le 1^{er} janvier 1999, au moins du revenu minimum moyen garanti. Par ailleurs, malgré l'existence d'incitants à l'embauche et les campagnes de sensibilisation, il reste difficile pour les personnes handicapées de trouver un emploi dans le secteur ordinaire. Ces tendances impliquent que pour bon nombre de personnes handicapées, l'entreprise de travail adapté est et reste une des seules, voire la seule possibilité de participer à la vie économique.

¹⁴ Interview publiée dans le magazine "Réadaptation" n° 460

¹⁵ Groupement des Ateliers Protégés Union Nationale des Entreprises de Travail Adapté; en quelque sorte, l'équivalent français de l'Entente Wallonne des Entreprises de Travail Adapté.