



PARCOURS DE RÉINTÉGRATION PROFESSIONNELLE OBLIGATOIRE POUR LES PERSONNES MALADES DE LONGUE DURÉE, QUELS ENJEUX POUR LES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP ?

Manon COOLS

Analyse ASPH 2018

Parcours de réintégration professionnelle obligatoire pour les personnes malades de longue durée, quels enjeux pour les personnes en situation de handicap ? Analyse ASPH 2018



Analyse ASPH 2018 :
Réflexions critiques sur l'actualité politique, sociale, culturelle et économique

Editrice responsable :
Ouiam Messaoudi
Rue Saint-Jean 32-38 – 1000 Bruxelles



Parcours de réintégration professionnelle obligatoire pour les personnes malades de longue durée, quels enjeux pour les personnes en situation de handicap ? Analyse ASPH 2018

En 2017, on estimait à 454.000 personnes le nombre de personnes absentes au travail en raison d'une maladie de longue durée¹. Ces chiffres peuvent de prime abord effrayer, mais ils sont à replacer dans une perspective plus globale : après six mois d'incapacité de travail, près de 90 % de ces travailleurs ont repris le chemin du travail. Maggie de Block, ministre fédérale des Affaires Sociales et de la Santé, a marqué en 2018 son souhait de réintégrer plus activement ces travailleurs dans leurs lieux de travail. L'ASPH (Association Socialiste de la Personne Handicapée) a vivement réagi aux mesures annoncées par la ministre² en dénonçant les effets pervers des mesures annoncées.

Dans sa note de politique générale, la ministre évoque « La sensibilisation et responsabilisation des principaux acteurs dans le cadre des indemnités de maladie et invalidité³ » par le biais de sanctions financières des employeurs et des travailleurs salariés qui ne fournissent pas assez d'efforts dans le cadre d'une réintégration. « Le gouvernement a également décidé que les employeurs et les travailleurs salariés qui ne fournissent pas assez d'efforts dans le cadre de la réinsertion risqueraient une sanction. Cet instrument sera appliqué avec prudence et seules les personnes qui manquent réellement à leurs responsabilités risqueront une sanction ». Les délimitations de ce projet sont suffisamment floues que pour éveiller notre attention sur les potentielles conséquences pour les malades de longue durée en situation de handicap. En effet, une partie des travailleurs malades de longue durée sont en situation de handicap (qu'il s'agisse d'un handicap préexistant à l'incapacité de travail, ou d'un handicap survenu en cours de parcours professionnel et nécessitant au moins temporairement un arrêt de travail). Dès lors, quels sont les dangers et enjeux pour les personnes en situation de handicap d'un parcours de réintégration obligatoire comme envisagé par la ministre des Affaires Sociales et de la Santé ? Nous signalons que plusieurs des aspects présentés au sein de cette analyse demanderaient une réflexion et analyse plus approfondie par la suite.

¹ Martin P. (07/05/2018). *Des mesures Hors sol, pour le malade comme pour son entreprise*. Le Soir. P2-3.

² ASPH. (2018). *Les malades de longue durée sur le grill, quel danger pour les personnes en situation de handicap ?* <http://www.asph.be/NotreAssociation/NotrePositionnement/Pages/Malades-de-longue-duree-Et-mesures-de-Maggie-De-Block.aspx>, consulté en novembre 2018.

³ Maggie De Block. *Note de politique générale*. <https://www.cesi.be/sites/default/files/note-legislative-note-politique-generale-1017.pdf>, p-7, consulté en novembre 2018.

La réintégration professionnelle, comment ?

Les premières réformes concernant les parcours de réintégration datent de 2006 et sont effectives depuis 2009 dans l'assurance indemnité. Un point essentiel évoqué dans ces textes est la reprise d'un emploi sur base volontaire. La loi stipule bien que ces trajets de réintégration doivent être volontaires, sur base d'un consentement à la fois libre et éclairé. Cette direction prise initialement dans le cadre légal renforce l'idée selon laquelle c'est bien la personne qui doit être au centre du projet de réintégration et non pas l'obligation à tout prix de reprendre le travail, au risque de le faire dans des conditions précaires et dangereuses pour le travailleur.

Intégrer un caractère obligatoire au trajet de réintégration des personnes malades de longue durée lève par ailleurs immédiatement la question de la sanction financière, qui est double :

- Pour les **entreprises** qui ne feraient pas assez d'efforts dans le but de réintégrer les personnes malades de longue durée au sein de leur structure.
- Pour les **travailleurs** en invalidité maladie longue durée qui ne fournissent pas assez d'efforts pour reprendre leur travail.

Réintégrer une personne malade de longue durée demande parfois une série d'aménagements qu'il convient à l'employeur de coordonner (avec le médecin-conseil) afin de s'assurer de la réussite à long terme du parcours de réintégration, en collaboration étroite avec l'employé qui doit en tout temps rester au centre de son propre parcours professionnel. Ces aménagements sont larges, et nécessitent parfois un budget conséquent pour l'employeur : matériel bureautique, aménagement du temps de travail, du contenu du poste occupé précédemment, réorientation professionnelle totale au sein de l'entreprise, valorisation des compétences éventuellement acquises lors de l'incapacité de travail, etc. Il y a autant d'aménagements possibles que de travailleurs.

Le risque d'échec de ce trajet obligatoire est réel. Actuellement, environ 7 travailleurs sur 10 qui suivent un trajet de réintégration sont licenciés pour force majeure médicale après quelques années⁴. Nous sommes bien loin de l'objectif de l'avant-projet de loi fédérale qui vise une

⁴ Progress Lawyers Network. (2018). *Syllabus colloque ; Travailleurs usés, travailleurs jetés ? Belgique.*

réintégration de longue durée de qualité pour le travailleur. Le caractère obligatoire de la mesure ouvre d'ailleurs encore plus grand la porte des licenciements abusifs et de nature discriminante.

Enjeux spécifiquement relatifs au handicap

Dans le cas des personnes en situation de handicap, les dangers sont multiples : discrimination, mise en balance du travailleur vis-à-vis des aménagements à réaliser pour sa réintégration, crainte sur la productivité, méconnaissance des aides disponibles de la part de l'employeur, etc. Autant de facteurs qui nous permettent d'affirmer que des précautions particulières devraient impérativement être prises pour ce public, afin de les accompagner au mieux, de les protéger et de favoriser leur insertion socioprofessionnelle dans la société.

Selon les données de l'OCDE⁵ (2014), environ 16% de la population européenne en âge de travailler est atteinte d'un handicap et une majorité est inoccupée sur le marché du travail. Ce constat est le reflet des très nombreux freins à l'emploi dès qu'il s'agit de travailler malgré et avec son handicap. Afin de ne pas faire plonger ces statistiques de manière alarmante, il convient que les dispositions prises en vue d'une réintégration professionnelle soient suffisantes pour toutes et tous. Ces chiffres soulignent également des problématiques liées à l'embauche (caractère discriminatoire, sélection, défaut d'accessibilité des lieux et des postes, etc.).

Ce trajet obligatoire nous semble catastrophique : les enjeux liés pourraient pousser le travailleur en situation de handicap ou malade de longue durée à un retour au travail dans des conditions qui ne seront pas systématiquement optimales. La réintégration professionnelle peut s'avérer compliquée de par la nature et le coût des aménagements nécessaires pour le handicap concerné. Il est donc impératif de se donner les moyens d'une réintégration réussie. De plus, comme pour tout travailleur, la personne en situation de handicap doit pouvoir travailler dans des conditions dignes⁶. Comme souligné dans le Mémorandum à destination des élus

⁵ ASPH. (2018). *Entreprendre... c'est possible ?*

<http://www.asph.be/PublicationsEtOutils/AnalysesEtEtudes/Emploi/Pages/2018-entreprendre-c-est-possible.aspx> , consulté en novembre 2018.

⁶ ASPH. *Interpellation politique ; Les malades de longue durée sur le grill, quel danger pour les personnes en situation de handicap.* <http://www.asph.be/NotreAssociation/NotrePositionnement/Pages/Malades-de-longue-duree-Et-mesures-de-Maggie-De-Block.aspx> , consulté en novembre 2018.

communaux⁷, il s'agit bien ici de profiter de l'opportunité de réintégration d'un travailleur absent pendant une longue période pour développer une politique de responsabilité sociale au sein de l'entreprise, et pas uniquement à des fins de quotas d'engagement des personnes en situation de handicap reconnu.

Quelle place à la valorisation de l'initiative individuelle ?

Systématiser un parcours de réintégration professionnel n'est pas sans danger. Dans le domaine de l'accompagnement individuel, l'espoir de proposer à tous un schéma équivalent (ainsi que la recherche de rentabilité des mesures) force à établir des processus cadenassés qui limitent la valorisation des initiatives individuelles hors champ. Nous sommes en mesure de nous étonner du manque de considération de ces éventuelles initiatives individuelles des personnes malades dans un parcours obligatoire si cadré. En effet, quelle place à la valorisation d'un accompagnement par une structure associative, par exemple ? Au cours de son incapacité, la personne peut être désireuse de bénéficier d'un suivi hors des contraintes et des peurs qui peuvent émaner dès lors qu'elle se confronte à des interlocuteurs de son réseau professionnel (et plus généralement, des instances de contrôle et d'accompagnement).

Plusieurs exemples peuvent illustrer ces initiatives que nous considérons aujourd'hui « hors champ », car elles nous semblent difficilement valorisables dans un parcours qui serait obligatoire. Béatrice Pasquer⁸, coach certifiée et spécialisée transition de vie, nous évoque lors d'un entretien téléphonique le caractère primordial de ce type d'accompagnement. « Il est important de pouvoir mener un travail de coaching en dehors du cadre professionnel. Ne pas être à proximité immédiate lève aussitôt les angoisses relatives au monde du travail. Pour réfléchir sur soi-même, ses compétences et son avenir professionnel, on ne peut pas être dans une salle de réunion vitrée derrière laquelle nous verrons nos collègues passer». Le caractère obligatoire d'un tel trajet lève une question importante : que faire si la personne n'a pas envie d'être accompagnée, n'est pas prête à retourner au travail ? « Il peut m'arriver d'être confrontée à des personnes en coaching qui sont contraintes de venir me voir. Dans ces cas-là, le travail ne peut pas être mené efficacement. La première condition pour moi est que l'accompagnement

⁷ ASPH. (2018). *Mémorandum 2018 Élections communales*.

<http://www.asph.be/SiteCollectionDocuments/Memorandum%20ASPH%202018%20-%20elections%20communales.pdf>, consulté en novembre 2018.

⁸ Béatrice Pasquer est coach certifiée et spécialisée en transition de vie. Elle travaille à la réintégration professionnelle des personnes malades de longue durée. Plus d'informations sur le site <https://www.lestrotteurs.fr/>

fasse suite à une demande et à une volonté personnelle de s'y impliquer » explique Béatrice Pasquer. Nous pouvons aisément comprendre les risques d'un accompagnement « forcé » par le trajet de réintégration : rejet, crainte, situation qui s'enlise et attitude non constructive du travailleur avec pour conséquence la multiplication des freins qui séparent le travailleur de son emploi.

Les clés de la réussite d'un parcours de réintégration sont, pour Béatrice Pasquer :

- Le travailleur doit être prêt, et ne pas aller trop vite. La maladie fatigue et demande du temps. Elle implique également des changements au niveau de l'identité de la personne et une recouverte à mener à apprivoiser.
- Le travailleur doit savoir qui il est, avant de se repositionner en entreprise.
- La satisfaction du travailleur et de l'employeur. L'employé est-il heureux ? L'employeur estime-t-il que le travail est correctement réalisé ? A-t-il confiance ?

Comment peut-on s'assurer de ces différents éléments dans un parcours obligatoire ? Que ce soit pour les personnes en situation de handicap ou non, le caractère obligatoire du parcours nous semble donc restreindre la valorisation et la reconnaissance de tout un parcours de soin et d'accompagnement que mène la personne concernée, en niant par défaut le postulat selon lequel la grande majorité des travailleurs absents sont désireux de pouvoir un jour réintégrer leur milieu professionnel.

Pourquoi un tel projet de loi devrait-il nous faire peur ?

Précarité

La perte progressive de revenus et les coûts relatifs aux soins de santé démultipliés dans le cas d'une incapacité de longue durée placent la personne dans une situation de précarité financière. « Lorsque l'on compare le taux de pauvreté des personnes en situation de handicap et celui des personnes « valides », le taux de risque de pauvreté des premiers est fortement accru. En effet, en Europe, 21,1% des personnes en situation de handicap sont confrontés à ce risque, contre

14,9% pour les autres (OCDE,2014)⁹». Dans le cas des personnes bénéficiaires d'une allocation handicapé, sanctionner financièrement ces personnes suite au trajet de réintégration professionnelle obligatoire non fructueux revient à renforcer leur précarité financière. Cet « incitant financier » tel que présenté dans les textes prend la forme d'une menace et d'un grand danger pour ces dernières.

Points d'attention relevés par l'Observatoire des maladies chroniques

L'Observatoire des maladies chroniques demande que « le trajet de réintégration soit évalué et souhaite être associé à cette évaluation. Il demande en effet une attention particulière pour la problématique du licenciement pour force majeure médicale¹⁰ » et émet dans son texte de position toute une série de recommandations et de réflexions que nous ne pouvons que rejoindre. Parmi celles-ci, l'importance de la conservation du caractère volontaire du trajet et l'interpellation sur le risque d'augmentation du stress supplémentaire et le risque de dépression par l'instauration de sanctions. Par ailleurs, nous pouvons également les rejoindre sur les points d'attentions relatifs au licenciement pour cas de force majeure. Il serait pertinent « d'organiser un contrôle supplémentaire du licenciement pour force majeure médicale [...] Nous demandons qu'une personne motivée à reprendre le travail et qui démarre un trajet de réintégration puisse profiter de toutes les garanties minimales (notification et indemnité de licenciement) prévues dans une procédure de licenciement classique si le trajet devait conduire à un échec¹¹ ». Leur dernier point d'attention rejoint tout particulièrement la nature de nos préoccupations. « Nous voulons insister dans la présente note sur l'importance de ne pas importuner les personnes trop malades pour reprendre le travail et de ne pas les obliger à entamer un trajet de réintégration ». C'est précisément ce point que l'ASPH souhaite porter à la connaissance de toutes et tous. Toute une série de handicaps reconnus empêche fondamentalement une reprise du travail, qu'elle soit partielle ou totale. Cette reprise ne dépend par ailleurs pas uniquement du handicap, mais bien

⁹ ASPH. (2018). *Entreprendre... c'est possible ?*

<http://www.asph.be/PublicationsEtOutils/AnalysesEtEtudes/Emploi/Pages/2018-entreprendre-c-est-possible.aspx> , consulté en novembre 2018.

¹⁰ Observatoire des maladies chroniques. *Texte de position trajet de réintégration observatoire des maladies chroniques*. https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/avis_observatoire_maladie_chronique_2018_01.pdf consulté en novembre 2018.

¹¹ Observatoire des maladies chroniques. *Texte de position trajet de réintégration observatoire des maladies chroniques*. https://www.inami.fgov.be/SiteCollectionDocuments/avis_observatoire_maladie_chronique_2018_01.pdf, p 4-5, consulté en novembre 2018.

du degré de celui-ci, de la situation personnelle du travailleur, de l'adaptabilité de son poste, de son intégration socioprofessionnelle, etc. Par ailleurs, aussi lourd que soit un handicap, il suffira d'être aux côtés d'un employeur conciliant, et les freins sont plus aisément levés.

Il convient dès lors de ne pas rajouter aux personnes concernées des tâches administratives, de l'anxiété et des sanctions financières en plus de leur quotidien souvent déjà chargé de tout cela.

Culpabilité et rentabilité

Dans sa note de politique générale, la ministre souligne l'intérêt de développer les primes sur les entreprises pour les employés. « Le fait de permettre aux travailleurs de participer aux bons résultats financiers de leur employeur a notamment de nombreux avantages. Ainsi, leur taux de participation à leurs propres conditions de travail est plus élevé, il y a un plus grand échange d'informations, une plus grande confiance et une culture d'entreprise plus positive¹² ». Dans une démarche de récompense de productivité et d'incitant financier à la rentabilité, nous nous interrogeons sur la place d'un travailleur fragilisé ou en reprise partielle du travail qui doit travailler dans un contexte stressant, ne laissant que peu de place à l'humain et à la réintégration progressive. Au caractère obligatoire du parcours de réintégration s'ajoutent donc des facteurs psychosociaux tels que la culpabilité face à sa rentabilité, la crainte vis-à-vis de l'employeur ou encore l'anxiété face à son propre travail. Quelle place est accordée au bien-être du travailleur ? Quel intérêt l'employeur a-t-il à s'engager auprès de ce travailleur, plutôt que de chercher à le licencier pour engager ensuite une personne dès à présent à 100% de ses capacités et peu coûteuse en termes d'aménagements raisonnables ?

Méconnaissance des acteurs vis-à-vis des situations rencontrées par les personnes en situation de handicap

Les différents interlocuteurs amenés à intervenir dans un trajet de réintégration professionnelle ne sont pas systématiquement formés pour accompagner au mieux les personnes en situation de handicap. Cela peut faire émerger dans le chef de ces dernières un sentiment de crainte du trajet, de possibles incompréhensions de la spécificité de leur situation, etc. et donc renforcer leur sentiment d'isolement et au sens large, leur fracture sociale.

¹² Maggie De Block. *Note de politique générale*. <https://www.cesi.be/sites/default/files/note-legislative-note-politique-generale-1017.pdf>, p-7, consulté en novembre 2018.

Rôle du médecin-conseil

Toujours dans cette même note, la ministre souligne dans le point « 3.2 Contribuer à une reprise active en cas d'incapacité de travail grâce à la réinsertion » le rôle du médecin-conseil dans « l'accompagnement de la personne malade de longue durée et dans le contrôle des conditions » du trajet. Dans une analyse ultérieure, il serait judicieux de se questionner sur le rôle du médecin-conseil comme contrôleur de ce parcours, et de l'impact que cette casquette peut avoir sur le ressenti de la personne malade lors de son accompagnement par, entre autres, le médecin-conseil.

Notons par ailleurs que la note reprend un accent sur les groupes particuliers suivants : les indépendants, les victimes d'actes terroristes et les aidants-proches. Rien, à l'heure actuelle, ne laisse penser que le cas des personnes en situation de handicap sera examiné sous un prisme adapté.

Discrimination

La jurisprudence en matière de handicap s'étoffe malheureusement. UNIA recense de plus en plus de cas relatifs à des discriminations liées à la réintégration au travail, aux aménagements raisonnables ou au licenciement pour cas de force majeure médicale abusif. En février 2018, une employée a été licenciée, suite au refus de son employeur de procéder à des aménagements raisonnables sur son horaire de travail suite à son cancer. En mars 2018, une commune a été condamnée à appliquer les aménagements raisonnables recommandés par les instances compétentes et nécessaires au maintien de poste d'une de leurs travailleuses souffrant de problèmes neuromusculaires¹³.

L'ASPH défend les droits des personnes en situation de handicap. Si des droits relevés dans [la Convention des Nations-Unies relative aux droits des personnes handicapées](#) ne s'avèrent pas respectés suite aux décisions de la ministre des Affaires Sociales et de la Santé publique, les personnes en situation de handicap pourront être assistées par les assistantes sociales de l'ASPH pour faire valoir leurs droits.

¹³ Nous vous invitons à consulter les différentes décisions recensées par Unia en 2018 en matière de handicap via le lien de recherche ciblée ci-après : https://www.unia.be/fr/jurisprudence-alternatives/jurisprudence?category=49&year=2018&require_all=category

Penser la réintégration au travail autrement, pour tous.

Le caractère obligatoire du trajet de réintégration et les sanctions financières qui en découleraient laissent penser que l'objectif de restriction budgétaire a pris le pas sur des enjeux fondamentaux liés à la reprise du travail après une interruption relativement longue. Nous craignons que la réintégration ne soit dès lors plus centrée sur le bien-être du travailleur, mais bien sur son retour rapide au travail voir même sur son licenciement facilité par le cas de force majeure médicale.

Si la réintégration de qualité est la clé d'un retour durable et réussi au travail, il va de soi que celle-ci demande temps, moyens, formation des différents intervenants ainsi respect des spécificités de chaque travailleur.

Un trajet trop cadenassé et sans cesse menacé par une sanction financière ne nous semble pas être un terrain propice à une réinsertion professionnelle en confiance. Par ailleurs, nous craignons que des personnes en situation de handicap ne se retrouvent contraintes de retourner au travail dans des conditions inappropriées.

Dans une prochaine analyse, il serait pertinent de s'interroger sur la place de la personne en situation de handicap au sein de ce parcours, de l'éventuelle nécessité de prévoir des parcours spécifiques quand il s'agit de handicap et de partir à la rencontre des réalités de terrain auprès de travailleurs et d'employeurs.

Lors de notre entretien avec Béatrice Pasquer, cette dernière nous parle de l'inclusion comme le fait d'inclure toutes les personnes et toutes les différences dans une société en voyant cela comme une richesse plutôt qu'un frein dans la société. Dans une démarche d'inclusion respectueuse de tous, une réintégration professionnelle de qualité est possible. L'entreprise doit considérer comme une opportunité l'occasion de réintégrer un travailleur malade de longue durée. Ce dernier aura probablement développé sa résilience, sa force de caractère, sa détermination et son empathie. C'est une plus-value pour l'entreprise.

Ne tombons pas dans des travers budgétaires vides de sens.

Table des matières

La réintégration professionnelle, comment ?	4
Enjeux spécifiquement relatifs au handicap	5
Quelle place à la valorisation de l'initiative individuelle ?	6
Pourquoi un tel projet de loi devrait nous faire peur ?	7
Précarité	7
Points d'attention relevés par l'Observatoire des maladies chroniques	8
Culpabilité et rentabilité	9
Méconnaissance des acteurs vis-à-vis des situations rencontrées par les personnes en situation de handicap	9
Rôle du médecin-conseil	10
Discrimination	10
Penser la réintégration au travail autrement, pour tous	11
L'Association Socialiste de la Personne Handicapée	13
A - Nos missions	13
B - Nos services	13
Un contact center	13
Handydroit®	13
Handyprotection®	13
Cellule Anti-discrimination	14
Handyaccessible®	14
Contact	14

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée

L'ASPH – **Association Socialiste de la Personne Handicapée** — défend les personnes en situation de handicap et/ou atteintes de maladie grave et invalidante, quels que soient leur âge ou leur appartenance philosophique.

Véritable syndicat des personnes en situation de handicap depuis plus de 90 ans, l'ASPH agit concrètement pour **faire valoir les droits de ces personnes**: lobby politique, lutte contre toutes formes de discriminations, campagnes de sensibilisations, services d'aide et d'accompagnement, etc.

A - Nos missions

- Conseiller, accompagner et défendre les personnes en situation de handicap, leur famille et leur entourage
- Militer pour plus de justice sociale
- Informer et sensibiliser le plus largement possible sur les handicaps et les maladies graves et invalidantes
- Informer le public sur toutes les matières qui le concernent
- Promouvoir l'accessibilité et l'inclusion dans tous les domaines de la vie

B - Nos services

Un contact center

Pour toute question sur le handicap ou les maladies graves et invalidantes, composez-le **02/515 19 19** du lundi au jeudi de 8h30 à 15h et le vendredi, de 8h30 à 11h.

Handydroit®

Service de défense en justice auprès des juridictions du Tribunal du Travail. Handydroit® est compétent pour les matières liées aux allocations aux personnes handicapées, aux allocations familiales majorées, aux reconnaissances médicales, aux décisions de remise au travail et aux interventions octroyées par les Fonds régionaux.

Handyprotection®

Pour toute personne en situation de handicap ou avec une maladie grave et invalidante, l'ASPH dispose d'un service technique spécialisé dans le conseil, la guidance et l'investigation dans le cadre des législations de protection de la personne handicapée.

Cellule Anti-discrimination

L'ASPH est un point d'appui UNIA (anciennement Centre pour l'Égalité des Chances) en ce qui concerne les situations discriminantes « handicap » afin d'introduire un signalement (plainte). Ex : votre compagnie d'assurance vous refuse une couverture car vous êtes atteint d'une maladie chronique ? Elle vous propose une surprime ? Elle supprime votre police familiale en raison du handicap de votre enfant ou de votre partenaire ? Faites-nous en part, nous assurerons le relai de votre situation.

Handyaccessible®

Notre association dispose d'un service en accessibilité compétent pour :

- Effectuer des visites de sites et proposer des aménagements adaptés
- Analyser des plans et vérifier si les réglementations régionales sont respectées
- Auditer les festivals et bâtiments selon les normes « Access-i »
- Proposer un suivi des travaux pour la mise en œuvre de l'accessibilité.

Contact

ASPH – Rue Saint-Jean 32/38 – 1000 Bruxelles

Tél. 02/515 02 65 — asph@solidaris.be