

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية

- بين النص القانوني والواقع العملي -

Employment of persons with disabilities in institutions and public
administrations between law and reality

تاريخ النشر: 2021/07/15	تاريخ القبول: 2021/07/16	تاريخ الإرسال: 2020/02/01
-------------------------	--------------------------	---------------------------

*د. بوطبة مراد

جامعة أمحمد بوقرة - بومرداس

m.boutebba@univ-boumerdes.dz

ملخص :

تتناول هذه الدراسة موضوع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية- بين النص القانوني والواقع العملي، وذلك من خلال التطرق إلى تكريس النصوص القانونية لحق هذه الفئة في التوظيف، ثم إلى شروط وكيفيات توظيفها. كما تتطرق الدراسة أيضا إلى مدى تجسيد هذا الحق في الواقع بما يساهم في الإدماج المهني والاجتماعي لهذه الفئة، وإلى الصعوبات والعراقيل التي تواجهها في مجال التوظيف.

وفي الأخير تتوج الدراسة ببعض الملاحظات والاستنتاجات حول الموضوع، و ببعض الاقتراحات التي يمكن أن تساهم في إعادة الاعتبار لهذه الفئة بما يستجيب لتطلعاتها وللرعاية الواجب أن تحاط به على غرار ما هو معمول به في الكثير من دول العالم. الكلمات المفتاحية: التوظيف، الأشخاص ذوي الإعاقة، المؤسسات والإدارات العمومية، النصوص القانونية، الواقع.

*المؤلف المرسل : بوطبة مراد

Abstract:

This study tackles the Employment of persons with disabilities in institutions and public administrations between law and reality ,by addressing the legal recognition of the right to employment, and then to its terms and modalities.

This study also addresses the extent to concrete this right in reality that contributes to the social and professional integration for this category.

Finally, we offer a few observations and conclusions on the topic, and some suggestions that can contribute at taking care of this category that responded to their aspirations.

Key words: *Employment, persons with disabilities, institutions and public administrations, laws, reality.*

مقدمة:

تعتبر فئة الأشخاص ذوي الإعاقة أو ما يطلق عليهم ذوو الاحتياجات الخاصة من الفئات التي تحظى برعاية خاصة من الدولة، حيث توفر لها الحماية الممكنة من خلال تأمينها اجتماعيا وتقديم مختلف الدعم المادي والنفسي والاجتماعي لها باعتماد آليات الإدماج الاجتماعي والمهني، ومن أهم وسائل الإدماج المهني تسهيل توظيف هذه الفئة في مختلف قطاعات الشغل.

اخترنا في هذا المقال التطرق إلى موضوع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية - بين النص القانوني والواقع العملي، حيث تظهر أهميته في كونه من الموضوعات التي تحظى باهتمام واسع من طرف الدول والمنظمات الدولية لمساهمته في إدماج هذه الفئة التي تحتاج إلى الرعاية من نوع خاص، كما يعتبر احترام هذا الحق وباقي حقوق هذه الفئة معيارا لاحترام حقوق الإنسان ولتقدم وتحضر المجتمع.

يرجع سبب اختيار هذا الموضوع إلى الرغبة في تسليط الضوء على أهم حق من حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وهو التوظيف، من خلال التطرق إلى تكريسه في النصوص القانونية، لا سيما وأن هناك نصّ جديد يتعلق بهذا الموضوع وهو القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ثم البحث عن مدى تطبيق هذا الحق على أرض الواقع.

ونهدف من خلال دراسة موضوع إلى ما يلي:

- تبيان المعالجة القانونية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف،
- تحديد مدى ضمان النصوص القانونية لذوي الإعاقة الحق في التوظيف،
- البحث في مدى احترام المؤسسات والإدارات العمومية لحق ذوي الإعاقة في التوظيف وفق الكيفيات والنسب المنصوص عليها في القانون.

نعالج الموضوع من خلال طرح الإشكالية التالية:

هل تضمن النصوص القانونية الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة توظيف هذه الفئة؟ وما مدى التزام المؤسسات والإدارات العمومية بتجسيد هذا الحق على أرض الواقع؟.

الإجابة على هذه الإشكالية تكون باتباع المنهج التحليلي من خلال تحليل النصوص القانونية ذات الصلة بالموضوع وكذلك الممارسة في الواقع للوصول إلى الحكم على مدى كفاية تلك النصوص ونجاعة تفعيل هذا الحق في الواقع من عدمه.

وباعتماد خطة تتكون من مبحثين هما:

- المبحث الأول: تكريس حق ذوي الإعاقة في التوظيف.
- المبحث الثاني: مدى تجسيد حق توظيف ذوي الإعاقة على أرض الواقع.

المبحث الأول: تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف

يتم التطرق في هذا المبحث إلى مسألتين مهمتين تتعلقان بتكريس حق ذوي الإعاقة في التوظيف وهما: الاعتراف القانوني بحق الأشخاص ذوي الإعاقة بالتوظيف (مطلب أولاً)، وشروط ممارسة هذا الحق (المطلب الثاني).

المطلب الأول: الاعتراف القانوني بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف

كرّس التعديل الدستوري لسنة 2016 حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف، حيث جاء في المادة 72 منه ما يلي: «تعمل الدولة على تسهيل استفادة الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين، وإدماجها في الحياة الاجتماعية»¹.

يلاحظ على هذا النص الدستوري ما يلي:

- وضع التزام على عاتق الدولة يتعلق بتسهيل ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم المعترف بها لباقي المواطنين والتي من بينها الحق في تولي الوظائف العمومية المنصوص عليه في المادة 63 من الدستور.
- اعترف بحق هذه الفئة في الإدماج في الحياة الاجتماعية والتي يعتبر العمل من أبرز مجالاتها.
- استعمل النص عبارة الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة، وهي عبارة غير موفقة، فالإعاقة ليست سببا لوصف هذه الفئة بالضعف، فالكثير من أفرادها يتمتعون بقدرات كبيرة يمكن الاستفادة منها، والعبارة الأجدر بالاستعمال: الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، أو الأشخاص ذوي الإعاقة.
- ونصت على هذا الحق أيضا الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، حيث جاء في المادة 12 منها على أنه: «يكفل تشريع كل دولة تشغيل عدد من المعوقين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية، بالنسبة المئوية والشروط التي يحددها التشريع المحلي»، ونصت المادة 14 منها على ما يلي: «يكفل تشريع كل دولة إعطاء الأولوية للمعوقين لشغل بعض الوظائف والمهن في الأجهزة الحكومية وغير الحكومية، التي تتلاءم مع قدراتهم وإمكاناتهم»².
- يلاحظ على هذين النصين ما يلي:
- كرسا نظام الحصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، وتركا تحديد النسبة المئوية المخصصة لتشريع كل دولة،
- عدم الاكتفاء بتكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف على قدم المساواة مع باقي المواطنين، حيث تم النص على منحهم الأولوية في بعض الوظائف.
- واعترفت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة سنة 2006 في المادة 27 منها بحق هؤلاء في التوظيف وفي الترقية المهنية، حيث ورد فيها: «تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين... وذلك عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات، لتحقيق عدة أهداف منها ما يأتي:

أ- حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي وظروف العمل الآمنة والصحية...³

يلاحظ على النص المذكور من الاتفاقية أنه اعترف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل على قدم المساواة مع باقي المواطنين وحظر أي تمييز على أساس الإعاقة في مجال التوظيف.

يشمل هذا الحق حسب مختلف النصوص الدولية إتاحة الفرصة للأشخاص ذوي الإعاقة على قدم المساواة مع الآخرين في كسب الرزق بعمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيها⁴.

أما على مستوى التشريع الوطني، فلقد نص القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في المادة 24 منه على أنه: « لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقة من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقة مع هذه الوظيفة »⁵.

كما نصّ المرسوم التنفيذي رقم 214/14 الخاص بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين في المادة 02 منه على أنه: « يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل لديه للأشخاص المعوقين المعترف لهم بصفة العامل... »⁶.

يلاحظ على ما ورد في النصين السابقين ما يلي:

- تكريس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف،
- حظر إقصاء أي شخص من التوظيف بسبب الإعاقة،
- الأخذ بنظام الحصة كتطبيق لمبدأ التمييز الإيجابي الذي يجسد الحق في العمل⁷، حيث تخصص نسبة 01% من المناصب للأشخاص ذوي الإعاقة، فالمؤسسة التي تشغل عدداً أقل من 100 مستخدم فهي غير معنية بتطبيق هذا المبدأ. ويلاحظ على هذه النسبة أنها ضئيلة جداً مقارنة بما هو معمول به في العديد من الدول، حيث تراوحت بين 02 إلى 07%.
- توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة مرهون بتوافر عدة شروط خاصة.

تطبيقا للنصين المذكورين صدر مؤخرا القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 07 أكتوبر 2019، يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة⁸، حيث يبين شروط توظيف هذه الفئة، وكيفية تطبيق النسبة المئوية في إطار نظام الحصص المخصصة لها، وبعض التسهيلات الممنوحة لها أثناء إجراء مسابقات التوظيف.

المطلب الثاني: شروط توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

بسبب الإعاقة يجب على الشخص المعاق أن تتوافر فيه بعض الشروط الخاصة لتولي الوظيفة العمومية، تضاف إلى الشروط العامة التي يجب أن تتوافر في كل مترشح كالسن والجنسية والتأهيل المطلوب.

قبل التطرق إلى الشروط الخاصة التي يجب أن تتوافر في الشخص المعاق المترشح للوظيفة العمومية، يجب تحديد من هو الشخص المعاق.

طبقا للمادة 03 القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم هو: كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة وراثية أو خلقية تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أولية في حياته اليومية الشخصية أو الاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية - الحسية.

وتكون الإعاقة طبقا للمادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 14/04 المحدد للإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها: إعاقة حركية، أو إعاقة بصرية، أو إعاقة سمعية، أو إعاقة ذهنية. يشترط لتوظيف الشخص الذي يحمل صفة المعاق طبقا لما نص عليه القانون شروطا خاصة أهمها:

❖ الاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل:

نصت على هذا الشرط المادة 19 من القانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم التي حددت صلاحيات اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، حيث جاء فيها: « العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنيا ».

يفهم من هذا النص أن اللجنة المختصة بعد معاينة الشخص المعاق تمنح ما يثبت الاعتراف له بصفة العامل إذا كانت إعاقته لا تتنافى بشكل عام مع العمل.

وهذا ما أثبتته القرار الوزاري المشترك المتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث نصّت المادة 03 منه على ما يلي: «... وأن يقدموا مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق المسلم من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني..»
فالنص إذن أقرّ أن إثبات صفة العامل يكون بمقرر من اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني.

يبدو هذا الشرط شرطا منطقيًا، حيث يثبت تمتع الشخص المعاق بكفاءة بدنية عامة تسمح له بممارسة نشاط مهني، وأن إعاقته ليست مانعا له من ممارسة حقه في العمل المكفول بمقتضى الدستور ومختلف القوانين.

❖ أن تكون الوظيفة المراد شغلها تندرج ضمن قائمة المناصب المحددة بالتنظيم:

نصّت على هذا الشرط الفقرة الأخيرة من المادة 19 من القانون رقم 09/02 السابق الذكر، إذا جاء فيها: «تحدد قائمة المناصب التي يمكن أن يشغلها المعوقون عن طريق التنظيم».

يفهم من هذا النص القانوني أن توظيف الأشخاص المعوقين مقيد بورود الوظيفة المراد شغلها ضمن قائمة المناصب المحددة من طرف السلطات العمومية المختصة بموجب نص تنظيمي.

رغم أن النص السابق قيد توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بضرورة ورود اسم المنصب المراد الترشح إليه ضمن قائمة مناصب محددة بالتنظيم، إلا أن القرار الوزاري المشترك الذي يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة تراجع عن هذا الشرط، حيث جعل كل المناصب المفتوحة قابلة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة، إذا جاء في المادة 02 من القرار المذكور: «يقصد في مفهوم هذا القرار، بمناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، الرتب أو المناصب المنصوص عليها في القوانين الأساسية للموظفين والأعوان المتعاقدين، وكذا مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

فهذا القرار إذن أقر صراحة قابلية كل المناصب المفتوحة من قبل المؤسسات المذكورة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة بخلاف ما نص القانون رقم 09/02 الذي اشترط ضرورة ورود المنصب المراد التوظيف فيه ضمن قائمة تحدد بتنظيم. والسؤال الجدير بالطرح هنا هو: كيف لقرار وزاري مشترك أن يخالف قانونا؟.

كان الأولى إصدار التنظيم الذي نصّت عليه المادة 19 من القانون 09/02 السابق الذكر، يحدد قائمة المناصب التي تتلاءم مع وضع الأشخاص ذوي الإعاقة.

❖ إثبات عدم تنافي الوظيفة المراد شغلها مع الإعاقة:

يستفاد هذا الشرط من المادة 24 من القانون رقم 09/02 السابق الذكر، حيث نصت على أنه: «لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بالوظيفة العمومية أو غيرها، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة».

فالنص إذن اشترط لتوظيف الشخص المعاق إثبات عدم تنافي الإعاقة مع الوظيفة المراد شغلها، ويقدم هذا الإثبات من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني بعد معاينة الإعاقة.

يعتبر هذا الشرط شرطا منطوقيا وضروريا، فهو يجمع بين متطلبات الوظيفة العامة التي تستوجب قدرا من اللياقة البدنية للقيام بأعبائها تحقيقا للمصلحة العامة، فلا يمكن توظيف من يعجز عن القيام بأعبائها، وبين حق الشخص ذي الإعاقة في تولي الوظائف العامة على قدم المساواة مع غيره من المواطنين.

❖ التسجيل طلب العمل لدي المؤسسات المؤهلة:

نصّ على هذا الشرط القرار الوزاري المشترك المتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة السابق الذكر، حيث جاء في المادة 11 منه ما يلي: «يجب على كل شخص معوق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعاق، أن يسجل نفسه لدي وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما».

يلاحظ على هذا النص ما يلي:

- اعتماد نظام الوساطة في الحصول على الوظيفة، حيث تكون المؤسسات المذكورة في النص وسيط بين المؤسسات والإدارات العارضة للتوظيف وبين الأشخاص ذوي

- الإعاقة، وهذا ما يسهل مسألة الحصول على الوظيفة، حيث يسجل الأشخاص المذكورين أنفسهم في المؤسسات المذكورة، فكلما وجدت عروض عمل يتم الاتصال بهم.
- عدّد النص المذكور المؤسسات التي تلعب دور الوسيط: وكالة التشغيل، البلدية، الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب، يلاحظ على هذا التعدد أنه سلمي أكثر مما هو إيجابي، وإن كان يضع عدة خيارات أمام الشخص المعاق إلا أنه يرهق الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف بتبليغ كل تلك المؤسسات، كان الأجدر حصر التسجيل لدى جهة واحدة إما وكالة التشغيل الموجودة على مستوى الولاية أو لدى البلدية باعتبارها الأقرب إلى المواطن المعاق.
- وردت في النص المذكور في إطار ذكر المؤسسات المؤهلة لتسجيل طلب العمل عبارة الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب وهي عبارة غامضة، فما المقصود بهذه الهيئة؟
- السؤال المطروح بعد بيان الشروط الخاصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هو: هل يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية رفض توظيف الأشخاص المذكورين بحجة عدم توافرهم على شروط التوظيف؟.
- لا يمكن للمؤسسات والإدارات العمومية رفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إذا أثبتوا بالوثائق الشروط العامة للتوظيف المنصوص عليها في القانون وكذا الشروط الخاصة السالفة الذكر، ذلك أن قرار الرفض لا يكون مؤسسا قانونا، لأن قرار اللجنة الولائية للتربية والتوجيه المهني التي أقرت بتوافر شروط التوظيف في الشخص المعاق ملزم⁹.
- وعليه يمكن للشخص المعاق الذي رفض ملفه أن يطعن في قرار الرفض طبقا للقواعد العامة أمام الهيئة المنظمة لعملية التوظيف¹⁰ وكذا أمام القضاء الإداري المختص¹¹.
- وتجدر الإشارة إلى أن القانون رقم 09/02 كفل أيضا للشخص المعاق حق الطعن في قرارات اللجنة الولائية للتربية والتوجيه المهني التي تقرر مدى توافره على بعض الشروط الخاصة للتوظيف، ويكون ذلك أمام اللجنة الوطنية للطعن¹².
- السؤال الثاني الذي يطرح نفسه هو: هل فرض شروط خاصة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة هو تقييد لحرية العمل وعرقلة لإدماجهم مهنيا؟.

إن فرض بعض الشروط الخاصة لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة ليس تقييدا لحرية العمل وإنما هو استثناء لمتطلبات شغل الوظيفة من جهة، فلا يمكن شغل وظيفة عامة تتعلق بالقيام بخدمة المرفق العام من شخص لا تتوفر فيه أدنى متطلبات القدرة البدنية والذهنية، وهو أيضا حماية لهم من القيام بعمل ينعكس سلبا على صحتهم ووضعتهم من جهة أخرى.

والجدير بالإشارة هو أن القرار الوزاري المشترك المتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المذكور سابقا قد فرض على المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات العمومية والخاصة عدة إجراءات أثناء إجراء المسابقة لفائدة هذه الفئة وهي¹³:

- تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والمقابلات بساعتين،
- تقديم مساعدة بشرية و/أو مادية،
- حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات،
- الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة للشخص ذي الإعاقة البصرية.

المبحث الثاني: مدى تجسيد حق توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة على أرض الواقع
يتم التطرق في هذا المبحث إلى واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية (المطلب الأول)، ثم إلى الصعوبات والعراقيل التي تواجههم في مجال التوظيف (المطلب الثاني).

المطلب الأول: واقع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في المؤسسات والإدارات العمومية
في ظل غياب إحصائيات حديثة بخصوص عدد الأشخاص ذوي الإعاقة¹⁴، فإن الإحصائيات الرسمية التي قدمها الديوان الوطني للإحصائيات سنة 2010 تشير إلى وجود قرابة مليوني شخص معاق في الجزائر وبالتحديد 1975084 منهم 284073 معاق حركي، و73937 معاق سمعي و173362 معاق بصري، و167331 معاق ذهني، و85611 شخص يعاني من إعاقات متعددة، و626711 شخص يعاني من أمراض مزمنة، و50299 شخص يعاني من إعاقات أخرى، بالإضافة إلى 29380 معاق غير مصرح بهم¹⁵. أما الإحصائيات غير الرسمية، فقد أشارت الشبكة الجزائرية للدفاع عن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة إلى وجود 3,2 مليون شخص معاق في الجزائر سنة 2014¹⁶، وقدرتهم الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان سنة 2018 بأربعة (04) ملايين وبمعدل زيادة 45 ألف شخص سنويا¹⁷.

أمام هذه الأرقام الكبيرة والتي هي في ارتفاع متزايد بذلت الدولة جهودا معتبرة للتكفل بهذه الفئة من خلال¹⁸:

- توفير الإطار القانوني لرعاية هذه الفئة، حيث صادقت على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بهذه الفئة، ووضعت العديد من القوانين والتنظيمات التي تكفل حقوقها لا سيما في مجال الإدماج المهني.

- إنشاء العديد من المراكز المتخصصة في مجال التكوين للمهني للحصول على التأهيل المطلوب للولوج إلى الوظائف العمومية بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، وإنشاء ورشات محمية ومراكز المساعدة عن طريقة العمل تخص الأشخاص ذوي الإعاقة غير القادرين على ممارسة نشاط مهني عادي.

- إنشاء الهياكل والأجهزة المختصة في رعاية ومتابعة شؤون الأشخاص ذوي الإعاقة أهمها: اللجنة الاستشارية للوقاية من الإعاقة، اللجنة الطبية المتخصصة للولاية، لجنة تسهيل وصول الأشخاص المعاقين للمحيط المادي والاجتماعي والاقتصادي والثقافي.

- تسطير برامج الإدماج الاجتماعي والمهني للأشخاص ذوي الإعاقة تهدف إلى تمكينهم من ممارسة نشاط مهني مناسب مع قدراتهم يسمح لهم بضمان استقلاليتهم البدنية والاقتصادية.

- إقامة الشراكة مع العديد من الدول في مجال إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، مثال ذلك مشروع التوأمة بين الجزائر وفرنسا حول إدماج الأشخاص المعاقين في وسط العمل الذي انطلق في 23 أبريل 2017 بالجزائر العاصمة في إطار برنامج دعم تنفيذ اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي¹⁹.

رغم أهمية هذه الجهود في تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من الإدماج المهني وممارسة حقهم في الحصول على عمل لائق يتناسب مع قدراتهم إلا أن الواقع يشهد على معاناة هذه الفئة من البطالة ومن التهميش.

كشفت دراسة أجريت حول فرص العمل للأشخاص ذوي الإعاقة أعدتها جمعية التحدي والأمل بجيجل أن أغلب المؤسسات العمومية والخاصة لا تلتزم بالمرسوم التنفيذي رقم 2014/14 الذي نصّ على تخصيص نسبة 01% من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة.

وأشارت نتائج الدراسة من خلال العينات التي تم استهدافها في ولاية جيجل أنه ومن بين 8500 عامل تم توظيفهم في إطار وكالة التشغيل، هناك 14 فقط من الأشخاص ذوي الإعاقة؛ أي ما يعادل حوالي 0.2%، وهي نفس النسبة تم تسجيلها في أوساط الحرفيين وفي قطاع الصناعة، حيث أوضحت الدراسة بأن العينات التي أخذت من أربع مؤسسات بيّنت وجود ثلاثة معاقين فقط من مجموع 1500 عامل يشتغلون بها، إضافة إلى إحصاء ثمانية عمال فقط يشتغلون في المؤسسات المصغرة التي تم إنشاؤها من طرف وكالة دعم تشغيل الشباب، وثلاثة على مستوى مؤسسات صندوق التأمين على البطالة²⁰.

ويرجع ضعف توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إلى العديد من الصعوبات والعراقيل التي تواجه إدماجهم في مجال الشغل أهمها:

- عدم الاهتمام الكافي بتكوين فئة الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبار التكوين أساس الولوج إلى الوظيفة العامة،

- نقص الاعلام وتوعية هذه الفئة بحقوقها بصفة عامة وحقها في الإدماج المهني بصفة خاصة،

- النظرة السلبية للمجتمع ومدراء المؤسسات والإدارات العمومية اتجاه هذه الفئة،

- تجاوز بعض المؤسسات والإدارات العمومية النصوص القانونية والتنظيمية برفض توظيف هذه الفئة،

- نقص الحماية القانونية لحق هذه الفئة في التوظيف،

- ضعف التخطيط والمتابعة في مجال الإدماج المهني بالتوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية.

وسنفضل في المطلب الموالي هذه الصعوبات والعراقيل في محالة لتشخيص واقع

توظيف هذه الفئة من أفراد المجتمع في المؤسسات والإدارات العمومية.

المطلب الثاني: الصعوبات التي تواجه الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف

تعاني فئة الأشخاص ذوي الإعاقة من العديد من الصعوبات التي تحول دون ممارسة حقها في التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية على قدم المساواة مع باقي المواطنين طبقا لما هو مكفول في الدستور ومختلف القوانين. ويمكن تلخيص تلك الصعوبات فيما يلي:

❖ عدم الاهتمام الكافي بتكوين فئة الأشخاص ذوي الإعاقة باعتبار التكوين أساس الولوج إلى الوظيفة العامة:

يعتبر التكوين سواء الأكاديمي العلمي في الجامعات والمعاهد والمدارس أو التكوين المهني في مختلف المراكز المخصصة أساس الالتحاق بالوظيفة العمومية. وما يلاحظ في الواقع هو أن فئة الأشخاص ذوي الإعاقة لا تحظى بالاهتمام الكافي لتحصيل هذا الشرط. فعلى مستوى الجامعات والمعاهد والمدارس لا يوجد اهتمام كاف بهذه الفئة، فلا توجد برامج تعليمية ولا فضاءات خاصة بهم، كما لا توجد تسهيلات لحضورهم الدروس والامتحانات، ولا قانون أساسي خاص يحكم تدرّس هذه الفئة. وهذه المعوقات تعرقل اكتساب الطالب المعاق للمعارف الضرورية²¹.

أما على مستوى مراكز التعليم والتكوين المهنيين، فباستثناء المراكز المخصصة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة تعاني المراكز العامة من نقص الوسائل والبرامج الكفيلة بالاهتمام بهذه الفئة، يضاف إلى ذلك نقص تكوين المورد البشري للتعامل مع احتياجاتها²².

❖ نقص الإعلام وتوعية هذه الفئة بحقوقها:

من الصعوبات التي تواجهها فئة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل هو نقص الإعلام والتوعية، حيث لم تحظ هذه الفئة بالاهتمام الإعلامي الكافي وبما تتطلبه احتياجاتهم من تحسيس وتوعية.

وترتب على هذا جهل شرائح واسعة من هذه الفئة ومن يقوم بكفالتها ورعايتها بحقوقها في التعليم والتكوين والعمل بما يناسب قدراتها ومؤهلاتها.

❖ النظرة السلبية اتجاه هذه الفئة:

تعاني هذه الفئة من نقص الوعي الاجتماعي بمؤهلاتها وقدراتها وحاجياتها أيضا، حيث يعتقد الكثير من أفراد المجتمع أن هذه الفئة غير قادرة على العمل والعطاء، وأن قدرها العيش على الإعانات والمساعدات التي تقدمها لها الدولة أو الجمعيات الخيرية التي تنشط في مجال تقديم المساعدات الاجتماعية.

بالإضافة إلى النظرة السلبية للكثير من أفراد المجتمع تجاه هذه الفئة، نجد أيضا نظرة المسؤولين والموظفين في المؤسسات والإدارات العمومية التي لا تثق في إمكانياتهم وقدرتهم على الاندماج المهني، وهذا ما يفسر رفض توظيفهم ووضع العراقيل في سبيل ذلك²³.

❖ تجاوز بعض المؤسسات والإدارات العمومية النصوص القانونية برفض توظيف

هذه الفئة:

يلاحظ في الواقع أن بعض المؤسسات والإدارات العمومية لا تحترم القوانين الخاصة بالتوظيف وكذا بحماية وترقية الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث ترفض توظيف هؤلاء أو تضع العراقيل في سبيل ذلك.

وهذه الحقيقة اعترف بها بعض المسؤولين في الدولة وعبرت عنها الجمعيات الناشطة في مجال رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث انتقدت وزيرة التضامن الوطني في تصريح لها بتاريخ 21 جانفي 2019 للإذاعة الوطنية تجاهل المؤسسات العمومية والخاصة للقانون رقم 09/02 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة وترقيتهم في مجال التوظيف، حيث أكدت على أن نسبة توظيف هذه الفئة لا تصل نسبة 1% في مختلف القطاعات الوزارية²⁴.

وسبق لرئيس المنظمة الوطنية للمكفوفين دق ناقس الخطر فيما يخص هذا التجاوز، حيث صرح أن المؤسسات العمومية والخاصة ترفض توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وأن النصوص القانونية التي تركز لهم هذا الحق بقيت حبرا على ورق²⁵.

❖ نقص الحماية القانونية لحق هذه الفئة في التوظيف:

يلاحظ على النصوص القانونية ذات الصلة بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة أو ذات الصلة بالتوظيف أنها أقرت المساواة في تولي الوظيفة العمومية وعدم التمييز بين الموظفين واعتمدت على مبدأ التمييز الإيجابي لصالح هذه الفئة، من خلال تخصيص أو حجز بعض المناصب لها في المؤسسات والإدارات العمومية في حدود نسبة 01%، غير أن هذه النسبة ضئيلة جدا لا تتناسب مع تعداد هذه الفئة الذي يقارب 10% من مجموع السكان، كما أن المناصب المالية المفتوحة في الغالب عددها قليل جدا وبالتالي لا يطبق نظام الحصص بالنسبة المذكورة ولو كانت المناصب ضئيلة.

في بعض الدول تخصص قوانينها نسبة معتبرة من المناصب في مجال الوظيفة العمومية لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تراوحت النسبة في القانون المقارن بين 02 و7%²⁶.

يضاف إلى ما ذكر أن القانون والتنظيم الساريان المفعول في مجال التوظيف وكذا حماية وترقية الأشخاص ذوي الإعاقة لم يخصصا مسابقات خاصة بهذه الفئة،

فالمناصب المالية المخصصة لهم تندرج ضمن مسابقات التوظيف العامة التي تشمل جميع المترشحين.

❖ ضعف التخطيط والمتابعة في مجال الإدماج المهني بالتوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية:

من بين الأسباب التي ساهمت في عدم تفعيل حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على حقهم في التوظيف هو ضعف التخطيط والمتابعة في مجال الإدماج المهني، حيث لا توجد رؤية واستراتيجية واضحة لدى السلطات العامة لإدماج هذه الفئة، تبدأ من تحصيل الكفاءة من خلال التعليم والتكوين، ثم المرافقة لإيجاد منصب شغل لائق²⁷.

إن غياب التخطيط والمتابعة في مجال توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة يعرضهم للضغوطات الاجتماعية واليأس بسبب ما يعانونه من تهميش ونكران لحقوقهم ووضعهم الحساس، فالعشوائية في التعاطي مع وضعهم هي هدر لمختلف الإمكانيات وتعطيل لطاقتهم وإثقال لكاهل الدولة بسبب تحمل مسؤولية رعايتهم.

الخاتمة:

- من خلال ما تم دراسته في صلب الموضوع يمكن عرض جملة من النتائج هي:
- وفرت الدولة الجزائرية الإطار القانوني للتكفل بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة في مختلف المجالات لا سيما فيما يخص الإدماج المهني، حيث دسترت الاعتراف بحقوق هذه الفئة، وصادقت على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوقها، وأصدرت العديد من النصوص القانونية والتنظيمية في هذا المجال.
 - بذلت الدولة الجزائرية جهودا كبيرة في مجال الإدماج الاجتماعي والمهني لهذه الفئة من خلال إنشاء العديد من المراكز المتخصصة لحمايتها وترقيتها، والأجهزة والهيئات التي تسهر على متابعتها من الاعتراف بالإعاقة إلى توفير بطاقة المعاق وتوفير مختلف الخدمات والاعتراف بصفة العامل ومحاولة إيجاد منصب شغل لائق، غير أن هذه الجهود تبقى ناقصة لا ترقى إلى تطلعات هذه الفئة وإلى ما هو مبدول للتكفل بها في الدول الأخرى على كافة الأصعدة.
 - فرضت النصوص القانونية والتنظيمية السارية المفعول مبدأ المساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال التوظيف وعدم ممارسة أي شكل من أشكال التمييز ضدهم، وكنوع من التمييز الإيجابي فرضت على المؤسسات العمومية

والخاصة بتوظيف نسبة 01% من الأشخاص ذوي الإعاقة في مناصب تتناسب مع قدراتهم ومؤهلاتهم، غير أن هذه النسبة تعتبر ضئيلة مقارنة مع ما هو معمول به في العديد من الدول، حيث لوحظ أن النسبة تراوحت بين 02% إلى 7% وفي ظل الارتفاع المتزايد لهذه الفئة التي قدرتها بعض المصادر بسبة 10% من مجموع السكان.

- يخضع توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إلى عدة شروط خاصة هي: الاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل، وأن تكون الوظيفة المراد شغلها ضمن قائمة المناصب المحددة بالتنظيم، وعدم تنافي الوظيفة مع الإعاقة، وهذه الشروط تعتبر حماية للشخص المعاق وليست قيوداً على توظيفه.

- أثبت الواقع أن توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة لا يتعدى 0,2% وهي نسبة ضئيلة جداً لا تعكس جهود الدولة للتكفل بهذه الفئة ولا تطلعات هذه الأخيرة، ويرجع ذلك إلى العديد من العراقيل والصعوبات أبرزها: عدم الاهتمام الكافي بتكوين وتأهيل هذه الفئة، ونقص توعيتها بحقوقها، وضعف التخطيط والمتابعة في مجال إدماجها مهنيًا، والنظرة السلبية للمجتمع وللكتير من المدراء والمسؤولين تجاه هذه الفئة وبالتالي تجاهل القوانين والتنظيمات التي تكفل حقهم في التوظيف.

بناء على النتائج المذكورة يمكن تقديم بعض الاقتراحات:

- القيام بإحصاء دقيق لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة وتحيينه دورياً لمعرفة العديد الحقيقي لبناء أي سياسة أو استراتيجية وطنية للتكفل بهذه الفئة.

- ضرورة وضع استراتيجية وطنية واضحة المعالم للإدماج المهني تخص هذه الفئة، تقوم على تحديد مجموعة من الأهداف، ووضع الآليات المناسبة لتنفيذها، وتقييمها دورياً لرصد الثغرات ومعالجتها.

- توعية هذه الفئة بحقوقها بتخصيص برامج إعلامية وحملات تحسيسية لهذا الغرض.

- إدراج معيار التكفل بالأشخاص ذوي الإعاقة في مجال الإدماج المهني في تقييم أداء الإدارة المكلفة بالتضامن المهني وكذا المؤسسات العمومية والخاصة الملزمة بتوظيف نسبة معينة منهم، ورصد تحفيزات ومكافآت لمن يحقق نتائج، وفرض عقوبات على المؤسسات التي تقصر في الوفاء بالتزاماتها.

- مراجعة القوانين والتنظيمات ذات الصلة بتوظيف هذه الفئة لا سيما ما تعلق بنظام الحصص المخصصة لهم، حيث يقترح رفعها من 01% إلى ما لا يقل عن 5%.
- وضع صندوق وطني لكفالة الأشخاص ذوي الإعاقة القادرين على العمل، تكون مداخيله من الاشتراكات التي تدفعها المؤسسات العمومية والخاصة التي لا توظف النسبة المطلوبة من هذه الفئة، ويعطى للشخص المعاق العاطل عن العمل أجرا لا يقل عن الحد الوطني الأدنى المضمون للأجور.

الهوامش:

- ¹ القانون رقم 01/16 المؤرخ في 26 جمادى الأولى 1437 الموافق 06 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج.ر، ع 14 الصادر في 27 جمادى الأولى الموافق 07 مارس 2016.
- ² صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 282/05 المؤرخ في 09 رجب 1426 الموافق 14 أوت 2005، ج.ر، ع 56 الصادر في 12 رجب 1426 الموافق 17 أوت 2005.
- ³ صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188/09 المؤرخ في 17 جمادى الأولى 1430 الموافق 12 ماي 2009، ج.ر، ع 33 الصادر في 06 جمادى الثانية الموافق 31 ماي 2009.
- ⁴ آرتر أوريلي، حق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق، مكتب العمل الدولي، الطبعة الثانية، 2007، جنيف، ص 10.
- ⁵ القانون رقم 09/02 المؤرخ في 25 صفر 1423 الموافق 08 ماي 2002، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج.ر، ع 34 الصادر في 01 ربيع الأول 1423 الموافق 14 ماي 2002.
- ⁶ المرسوم التنفيذي رقم 214/14 المؤرخ في 03 شوال 1435 الموافق 30 جويلية 2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب عمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج.ر، ع 47 الصادر في 07 شوال 1435 الموافق 03 أوت 2014.
- ⁷ أنظر في نظام الحصص وعلاقته بحق العمل:
- GAYRAUD Laure, La politique d'emploi des personnes handicapées genèse et mise en œuvre d'une politique ordinaire, thèse, Université Victor Segalen – Bordeaux 2, 2006, p19.
- ⁸ صدر هذا القرار الوزاري المشترك عن وزير التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة ووزير المالية ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والمدير العام للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري.
- ⁹ الفقرة الأولى من المادة 20 من القانون رقم 09/02، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، مرجع سابق.
- ¹⁰ المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 03 جمادى الثانية عام 1433 الموافق 25 أفريل 2012، يحدد كيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، ج.ر، ع 26 الصادر في 11 جمادى الأولى الموافق 03 ماي 2012.
- ¹¹ بوطبة مراد، نظام الموظفين من خلال الأمر رقم 03/06، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، مارس 2017، ص 145.
- ¹² الفقرة الثانية من المادة 20 من القانون رقم 09/02، يتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، مرجع سابق.
- ¹³ المادة 05 من القرار الوزاري المشترك المحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات العمومية والخاصة، مرجع سابق.

- ¹⁴ حسب تصريح وزيرة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة إن الحكومة تعتزم إجراء إحصاء جديد مطلع 2020. أنظر: رزاق جميلة، إحصاء عام لذوي الاحتياجات الخاصة في الجزائر مطلع 2020: الحكومة تجهل العدد الحقيقي للمعاقين في الجزائر، <https://www.eldjazaironline.net/Accueil/> الحكومة-تجهل-العدد-الحقيقي-للمعاقين-ف/، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ¹⁵ (ب) سعاد، الجزائر تحصي 2 مليون معاق و44 بالمئة منهم معاقون حركيا، 2010/12/30، <https://www.djazair.com/alahrar/19342>، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ¹⁶ مقطوف إسماعيل، 3.2 مليون معاق بالجزائر يعاني التهميش والاحتقار، 2014/03/11، <https://www.echoroukonline.com/3-2> مليون-معاق-بالجزائر-يعاني-التهميش-وا/، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ¹⁷ بومعزة سارة، 10 بالمئة من الجزائريين من ذوي الاحتياجات الخاصة، 2018/03/13، <https://www.elwassat.com/10-> بالمئة-من-الجزائريين-من-ذوي-الاحتياج/، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ¹⁸ موقع وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، <https://www.msnfcf.gov.dz>، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ¹⁹ إ.ش، إدماج المعاقين في وسط الشغل، 2018/06/25، <https://www.elkhabar.com/press/article/139952/>، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ²⁰ نشرت هذه الدراسة في جريدة الخبر: م، منير، أغلبية المؤسسات لا تلتزم بقانون تشغيل المعاقين، 2016/04/09، <https://www.elkhabar.com/press/oarticle/103839>، تم الاطلاع عليه يوم 2019/10/08.
- ²¹ مرزوق سارة، واقع العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة وسبل دمجها في سوق العمل الجزائرية، مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، الجزائر، المجلد 05، العدد 02، ديسمبر 2018، ص335.
- ²² أنظر: فاصولي زينب، الإجراءات التنظيمية في الجامعة الجزائرية ودورها في إدماج ذوي الإعاقات-جامعة الجزائر2-أبو القاسم سعد الله نموذجاً، مجلة الوقاية والأرغنونيا، الجزائر، العدد 6، 2016، ص41 وما بعدها.
- ²³ أنظر: مسعودان أحمد، رعاية المعوقين وأهداف سياسة إدماجهم الاجتماعي بالجزائر من منظور الخدمة الاجتماعية، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة منتوري-قسنطينة، الموسم الجامعي 2005/2006، ص425.
- ²⁴ عيجاج مروة، المؤسسات العمومية لا تحترم القانون فيما يخص توظيف المعاقين، 22/01/2019، <https://www.ennaharonline.com/> المؤسسات-العمومية-لا-تحترم-القانون-ف/، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/10/06.
- ²⁵ مدراء المؤسسات العمومية والخاصة يرفضون توظيف المعاقين، موقع جبراس، <https://www.djazair.com/alfadjr/350454>، تم الاطلاع عليه بتاريخ 2019/10/06.
- ²⁶ نصت المادة 14 من القانون الكويتي رقم 8 لسنة 2010 بشأن حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة على تخصيص نسبة 4% على الأقل من المناصب لكل مؤسسة تشغل 50 عاملاً. الجريدة الرسمية الكويتية، العدد 964 الصادر في 14 ربيع الأول الموافق 28 فيفري 2010، ونصت المادة 29 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المؤرخ في 15 أوت يتعلق بالنهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم على تخصيص 02% من المناصب في مجال الوظيفة العمومية لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، العدد 66 الصادر 19 أوت 2005 المعدل بالقانون عدد 41 لسنة 2016 المؤرخ في 16 ماي 2016. ونصت المادة 18 من القانون اليمني رقم 61 لسنة 1999 بشأن رعاية وتأهيل المعاقين على تخصيص 5% المناصب في الجهاز الإداري لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة. الجريدة الرسمية اليمنية، ع24 لسنة 1999، ونصت المادة 02 من قرار الوزير الأول المغربي رقم 00.130.3 الصادر في 07 ربيع الثاني 1421 الموافق 10 جويلية 2000 المتعلق بتحديد قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص المعاقين بالأولوية وكذا النسبة المئوية لهذه المناصب بإدارات الدولة والهيئات التابعة لها على تخصيص نسبة 07% من المناصب لهذه الفئة، الجريدة الرسمية المغربية، ع4828 الصادر في 08 جمادى الثانية 1421 الموافق 07 سبتمبر 2000.
- ²⁷ مرزاق سارة، مرجع سابق، ص345.