

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة

Right of persons with disabilities to hold public office

د. شاشوا نورالدين

جامعة ابن خلدون تيارت (الجزائر)

noureddine.chachoua@univ-tiaret.dz

ملخص:

يمثل الحق في تولي الوظائف العامة عاملاً أساسياً من عوامل تعزيز مكانة الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع بما يوفره من دعم مادي ومعنوي لهم وبما يضمن لهم من استقلالية وقدرة على العيش حياة طبيعية، ونظراً لهذه الأهمية عنيت به اتفاقيات حقوق الإنسان وحثت المشرع الوطني على تكريسها في القوانين الوطنية وحددت له معايير يجب احترامها كما أنشأت الأمم المتحدة آلية عملية لتجسيد اتفاقاتها، وسارها في ذلك المشرع الوطني الذي أثر هذه الفئة بتميز إيجابي وعناية خاصة وجعل النهوض بحقوقها من أوليات قطاع التضامن الوطني، غير أن الحقائق على أرض الواقع لازالت بعيدة عن المعايير الدولية وتتطلب مزيداً من الجهود سواء من السلطة أو منظمات المجتمع المدني .

الكلمات المفتاحية: مبدأ المساواة، الوظيفة العامة، الحق في العمل، الأشخاص ذوي الإعاقة، حقوق الإنسان، الحقوق والواجبات الوظيفية.

Abstract:

The right to hold public office is an essential factor in enhancing the status of persons with disabilities in society by providing them with material and moral support and in a way that guarantees them independence and the ability to lead a normal life. In particular, the promotion of their rights has been made one of the priorities of the national solidarity sector, but the facts on the ground are still far from international standards and require more efforts, whether from the authority or civil society organizations.

Keywords: Principle of equality, public office, right to work, persons with disabilities, humanrights, Employment Rights and Duties.

. مقدمة:

تتوقف نهضة الشعوب وتطورها على مدى حسن استثمارها وإدارتها لمواردها البشرية، ويمثل الأشخاص ذوي الإعاقة شريحة هامة في المجتمع لها طاقات جبارة وإرادة استثنائية، من الواجب توظيفها وفتح المجال أمامها وإتاحة الفرص لها للنمو والإبداع، كما أن مبدأ المساواة يقتضي عدم التمييز بين البشر في الحقوق إلا على الأسس الموضوعية البعيدة عن الأبعاد الذاتية والشخصية.

ولقد اهتم المجتمع الدولي بهذه الفئة اهتماما خاصا نظرا لما عانته من تهميش وانتهاك ممنهج لحقوقها وعلى رأسها الحق في تولي الوظائف العامة وما يتخلله من ضمانات، لذلك صدرت عن المجتمع الدولي العديد من النصوص الدولية المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة والتي نصت على الحق في العمل وضماناته وأكدت على مبدأ التمييز الإيجابي لهذه الفئة في مجال الشغل.

أما على الصعيد الداخلي فقد حاول المشرع الجزائري وضع أرضية قانونية تضمن حقوق هذه الفئة في مجال الوظيفة العامة وتضعها في مكانة تفضيلية مقارنة بالغير وذلك من خلال ترسانة قانونية تهدف إلى دعم حقوق الأشخاص المعوقين وترقيتهم وذلك بتخصيص وتهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين.

وسبب اختيارنا لدراسة هذه الموضوع هو صدور تقارير أممية متلاحقة تتضمن ملاحظات حول وضع الأشخاص ذوي الإعاقة في الجزائر لا سيما في مجال الشغل رغم الجهود الواضحة المبذولة من طرف السلطات الجزائرية للتكفل بما مما يثير التساؤل حول أثر هذه الجهود المبذولة والأموال المنفقة على واقع هذه الفئة.

وسنستهدف من خلال هذه المقالة بيان حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال القانون الجزائري ومقارنتها بالضمانات الدولية المخصصة لها للوقوف على أوجه القصور والنقص وصعوبات ومعوقات التنفيذ وكذا الإشارة إلى ما تحقق وتتمينه.

إن الحق في تولي الوظائف العامة والحق في العمل حقان جوهريان من حقوق الإنسان الأصيلة يحكمهما مبدأ المساواة وعدم التمييز على أي أساس سواء إثني أو ديني أو لغوي أو على أساس الجنس أو بسبب الإعاقة فالأصل أن الأشخاص ذوي الإعاقة لهم الحق في العمل كغيرهم ولا يمكن إقصاؤهم إلا لأسباب موضوعية تتعلق بطبيعة العمل كأن تكون الإعاقة مانعة من ممارسة الوظيفة ويستحيل تكييفها بما يناسب الشخص المعاق.

وبذلك يتحدد نطاق هذه الدراسة في فكرتين أولهما حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الالتحاق بالوظائف العامة والآخر هو المساواة في الحقوق والالتزامات المترتبة على الوظيفة.

بناء على ما تقدم نطرح الإشكال التالي: ما هي الآليات القانونية المكرسة في القانون الجزائري والقانون الدولي لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة؟

وللإجابة على هذا الإشكال خصصنا المبحث الأول لأبعاد هذا الحق في النصوص الدولية وذلك لاستخلاص المعايير العالمية التي بينت مضمونه وأهم لوازمه، ثم خصصنا المبحث الثاني لمعالجة هذا الحق في القانون الوطني محاولين تقييم مدى تكريسه داخليا مقارنة بالمعايير الدولية وذلك من خلال النصوص القانونية المنظمة له وكذلك من خلال التقارير الأممية التي تضمنت ملاحظات موجهة للجزائر حول هذا الحق.

المبحث الأول: تطور مفهوم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة.

لقد سعى المجتمع الدولي من خلال هيئاته المختلفة إلى صياغة مفهوم حديث للأشخاص ذوي الإعاقة يتجاوز الإرث التاريخي المبني على فهم قاصر مفاده أن هذه الفئة هم بشر يصممهم عيب ونقص في التكوين، وصياغة مفهوم حديث يراعي الجانب الإنساني والكرامة المتأصلة في جميع البشر والتي تضمن حقوق الإنسان الأساسية.

لذلك من الضروري بيان تطور مفهوم الإعاقة والشخص ذو الإعاقة دوليا وعلى الصعيد الداخلي (مطلب أول) قبل التعرض لمختلف النصوص الدولية التي أسست لحقهم في تولى الوظائف العامة (مطلب ثاني)

المطلب الأول: مفهوم الإعاقة والشخص ذو الإعاقة

يجدر التنويه أولا إلى أن اختيار مصطلح الشخص ذو الإعاقة للتعبير عن هذه الفئة من المجتمع كان تماشيا مع الاصطلاح الذي اختاره المشرع الجزائري حيث يعد مصطلح الإعاقة والشخص ذو الإعاقة من المصطلحات المرنة التي يختلف مفهومها بحسب الأزمنة والأمكنة والثقافات وسنحاول تحديده من حيث:

أولا/ التعريف اللغوي: المعاق هو إسم فاعل من الفعل عاق يعوق، عَقٌّ، عَوْقًا، فهو عائق، والمفعول مَعُوق، عاقه المرضُ عن السَّفَر: منعه منه، شغله وأخره عنه.¹

وأيضا: عاق يعوق، عَقٌّ، عَوْقًا عَيْقٌ، فهو عائق والجمع: عَعُوقٌ، للعاقل، ولغيره: عَعَائِقٌ وهي عائقة والجمع: عَعَائِقُ، والمفعول مَعُوقٌ ومَعِيقٌ عَاقَهُ عن الشيء: مَنَعَهُ وَصَرَفَهُ عَنِ الْقِيَامِ بِهِ، شَغَلَهُ عَنْهُ وعَوَائِقُ الدهر: شواغله وأحداثه²

ثانيا/ التعريف الإصطلاحي: كان فيما سبق وحتى منتصف القرن التاسع عشر يطلق على هذه الفئة مصطلح المقعدون بناء على تصور قاصر يحد الإعاقة في الشخص الذي لا يمكنه المشي من مبتوري الأطراف والمشلولين.

ثم ظهر مصطلح ذوي العاهات كونه أشمل ويستغرق كل مصاب بعاهة جسمانية من عمى وصمم وعرج وشلل وغيره، ثم ظهر مصطلح العاجزون ليشمل كل شخص يعاني من عجز كلي أو جزئي في جانب من حياته لا يستطيع القيام به دون مساعدة الغير.³

وبتطور نظرة المجتمع لهم وفهمهم أكثر ظهر مصطلح المعاقون بناء على تصور مفاده أنهم كغيرهم من أفراد المجتمع يعانون قصورا في جانب ما من جوانب الحياة ويتمتعون بالموهبة والقدرة في جوانب أخرى وأن ما يعيقهم عن حياتهم الطبيعية وعن الإندماج الكامل في أنشطة المجتمع هو الصورة النمطية التي تواجههم وإنما ذهبوا فهم في محل اسم المفعول معاقون وليس اسم الفاعل معيقين.

وبناء على ذلك فقد صار الحد الفاصل بين الشخص السوي والشخص ذو الإعاقة رفيعا جدا بل لا يكاد يرى فكلنا في النهاية بحاجة لمساعدة خارجية من الغير في جانب أو أكثر من حياتنا ومصطلح الأشخاص ذوي الإعاقة هو الذي استقر عليه المشرع الجزائري ومن قبله الأمم المتحدة في مضمون اتفاقياتها وفي تسمية أجهزتها.

والإعاقة هي نوع من أنواع العجز ناتجة عن إصابة جسدية أو نفسية أو عقلية تصيب الشخص فتحول دون ممارسته لوظائفه اليومية العادية بشكل سلس وطبيعي بحيث يكون بحاجة دائما لمساعدة خارجية، وهي بهذا تنقسم إلى إعاقة نفسية وإعاقة جسدية وإعاقة عقلية⁴

ثالثا/ تعريف المعاق في النصوص الدولية: عرفت المادة الأولى من اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق المعوقين 2003 هذه الفئة بقولها "الأشخاص ذوي الإعاقة هم الذين يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الجوانب من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"، وأشارت الاتفاقية إلى شرط أن تكون العاهة طويلة الأجل لاستثناء الإصابات والعجز المؤقت الذي يصنف في خانة المرض وليس الإعاقة.

وعرفت المادة الأولى من الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة 1975 بأنهم "كل شخص عاجز أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية بسبب قصور في قدراته الجسمية أو العقلية"⁵

وعرفته المادة 18 من القواعد المحددة بشأن تكافؤ الفرص للمعاقين لسنة 1993 الصادرة عن الأمم المتحدة بأنه "فقدان القدرة كليا أو جزئيا على المشاركة في الحياة الاجتماعية"⁶ وضيق هذا التعريف من مفهوم الإعاقة بقصرها على المشاركة الإيجابية في الحياة الاجتماعية مستبعدا الحالات الأخرى الاقتصادية والثقافية والسياسية... الخ.

رابعا/ تعريف الأشخاص ذوي الإعاقة في التشريع الجزائري: ليس من عادة المشرع إيراد التعريفات أو ضبط المصطلحات غير أن المشرع الجزائري واستثناء أعطى تعريفا للشخص ذو الإعاقة وعرفه في القانون 85-05 المتعلق بالصحة العمومية في مادته 89 بأنه "كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب ب:

- نقص نفسي أو فسيولوجي
- عجز عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري.
- عاهة تحول دون حياة إجتماعية عادية أو تمنعها.⁷

وما يؤخذ على هذا التعريف أنه لم يحدد ما إذا كان النقص أو العجز دائما أو مؤقتا؟

وعرفت المادة 02 من القانون 02-09 المعاق بأنه "كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني من إعاقة أو أكثر وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والإجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية الحسية" وهذا التعريف لم يوضح معنى الإعاقة حين عرف الشخص المعاق بأنه الذي يعاني من إعاقة، ولم يحدد المقصود بها هل هو نقص أو عجز وما نوعه.

خامسا: صور الإعاقة ونطاقها: تتنوع صور الإعاقة وتختلف بحسب الجانب الذي مسه القصور والضرر من تكوين الإنسان وتنقسم إلى قسمين رئيسيين إعاقة ذهنية وإعاقة حسية جسمانية ويدخل تحت كل قسم عدة صور وأشكال ينبنى على التفرقة بينها نتائج مختلفة (قانونية إجتماعية اقتصادية)

01- الأشخاص ذوي الإعاقة الذهنية ومتعددي الإعاقة.

الشخص المعاق ذهنيا هو غير القادر على الاستقلالية في تدبير شؤونه بسبب حالة الإعاقة الدائمة أو توقف النمو العقلي في سن مبكرة، وعليه تعرف الإعاقة الذهنية على أنها فقدان الشخص المصاب لمؤهلاته العقلية والفكرية.⁸ أما الشخص متعدد الإعاقة هو الشخص المصاب بإعاقتين أو أكثر تكون إحداها رئيسية وهي الأكثر شدة ووضوحا وتكون الأخرى مصاحبة لها.⁹

وهذه الفئة من المعاقين يتعذر إيجاد عمل مناسب لها كونه فاقد الأهلية أو ناقصها والعمل عقد يقتضي الرضا الكامل من الطرفين وإلا عد سخرة وعملا قسريا يعاقب القانون عليه

02: الأشخاص ذوي الإعاقة حركيا.

تعرف الإعاقة الحركية على أنها إعاقة ناتجة من عيوب بدنية أو جسمانية، وهذه العيوب متعلقة بالعظام والمفاصل والعضلات، ويُطلق على الشخص المصاب بمثل هذه العيوب معاقا بدنياً أو حركياً، فالمعاق حركياً هو الشخص الذي لديه عائق جسدي يمنعه من القيام بوظائفه الحركية بشكل طبيعي وذلك لأسباب وراثية أو مكتسبة.¹⁰

ويدخل ضمن هؤلاء الأفراد من يملك ضبطاً وتنسيقاً حركياً ضعيفاً، ومن يمشون بصعوبة أو بشكل أعوج، ومن يُظهرون إشارات أو علامات على الألم خلال الحركة، إضافة إلى من يقعون أو يسقطون بشكلٍ مُتكررٍ على الأرض (عدم التوازن).¹¹

أو هي حالة من الضعف العصبي أو العضلي أو العظمي أو أنها حالة مرضية مزمنة تتطلب التدخل العلاجي والتربوي والدراسي وتشمل حالات اضطرابات العمود الفقري وضمور العضلات والتصلب المتعدد والصرع¹²

والأعمال المناسبة لهذه الفئة غالباً هي أعمال لا تتطلب جهداً ونشاطاً حركياً كبيراً ومثلها الأعمال المكتبية بمختلف أنواعها والتعليم العالي وعمل التوجيه والإستقبال.. الخ

03: الأشخاص ذوي الإعاقة من الصمم والبكم: تعرف الإعاقة السمعية - الصمم - أنها فقدان الكلي لحاسة السمع مع محدودية القدرة على الإتصال مع الآخرين¹³ ويعرف الشخص الفاقد للسمع (الأصم) بأنه الشخص الذي لديه مشكلة أو عدة مشاكل صحية أو عضوية في الأذن أدت لعدم قدرته على سماع الأصوات¹⁴.

أما "الأبكم" فهو الشخص الذي يعاني من مشاكل في أعضاء إنتاج الكلام أو خلل في المراكز المسؤولة عن إنتاج الكلام في الدماغ بالرغم من كون جهاز النطق لديه سليم.

كما يقصد بها تأخر أو اضطراب أو التخلف في واحدة أو أكثر من عمليات الكلام اللغوية، القراءة والكتابة، أو العمليات الحسابية نتيجة لخلل وظيفي في الدماغ أو اضطراب عاطفي أو مشكلات سلوكية¹⁵.

والعمل المناسب لهذه الفئة هي الأعمال التي لا تتطلب توصالا مع الآخرين وتعتمد بشكل أساسي على التعامل مع المعدات والوسائل كأعمال الصيانة والبرمجة والأرشفة والحراسة.. الخ

رابعا: الإعاقة البصرية: تستخدم ألفاظ كثيرة في اللغة العربية للتعريف بالشخص الذي فقد بصره، كالأعمى والأكمه والضرير والكفيف وللإعاقة البصرية عوامل إما وراثية والتي تلعب دورا كبيرا في ظهور الإعاقة، وذلك في مرحلة ما قبل الولادة، أو قد تتأخر في الظهور في مرحلة المراهقة وسن الرشد، وتؤدي هذه إلى الأمراض إلى حدوث خلل في العين والأجهزة العصبية التي لها علاقة بها¹⁶.

وتختلف الوضعية القانونية للشخص حسب نوع إعاقته التي قد تضعه في مركز فاقد الأهلية القانونية في بعض الحالات، وفي حالات أخرى قد تشكل له إعاقته نقضا يمكن التعامل معه وتطويعه إذا تضافرت ظروف المحيطين به لتحقيق ذلك وهذا ما سعى المجتمع الدولي لتكريسه من خلال جهوده لحماية وترقية هذه الفئة¹⁷.

بتطور لغة المعاقين بصريا (برايل) صار بإمكانهم ممارسة مختلف الأعمال إذا توفرت لهم الوسائل المناسبة ولكن حتى في غياب الوسائل المكتوبة بلغتهم فإن كل وظيفة لا تتطلب الإبصار بإمكانهم مباشرتها كالتعليم والإمامة وتولي خدمة الزبائن عبر الهاتف... الخ

المطلب الثاني: تطور المعايير الدولية لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة

تعد المساواة في تقلد الوظائف العامة أحد روافد مبدأ المساواة بالمفهوم الشامل والذي ظهر مع الدولة الحديثة ومؤداه أن يتساوى الجميع في الحقوق والواجبات التي يكفلها القانون دون تمييز على أي اعتبار شخصي كاللغة أو الدين أو العرق أو الجنس... الخ، ومن هذه الحقوق التي يشملها مبدأ المساواة هو الحق في تولي الوظائف العامة، حيث يقوم هذا الحق على مبدأين أساسيين يكملان بعضهما أولهما هو المساواة في الحق في تولي الوظائف العامة ثم التوظيف على أساس الجدارة والإستحقاق¹⁸ فقبل انبثاق هذا المبدأ كانت الوظيفة ملكا شخصيا لشاغلها بإمكانه التنازل عنها أو بيعها كما أنها قابلة للتوريث للخلف بعد الموت وهذا النظام نتج عنه فساد وبيروقراطية عرقلت سير دوائر الحكم وأضرت بعمل المرافق العامة.

ولقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان¹⁹ على هذا الحق في مادته 21 فقرة ثانية بقوله " لكل شخص بالتساوي مع الآخرين حق تولي الوظائف العامة في بلده" ونصت المادة 25 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية²⁰ أيضا في فقرتها الأخيرة على أن "من حق كل مواطن دون تمييز وعلى قدم المساواة مع من سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده"

ونصت كذلك المادة 06 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية²¹ على أن لكل شخص الحق في عمل يقبله بحرية يتيح له كسب رزقه"

واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006 اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة²²، وهي اتفاقية متخصصة جاءت بآليات للتنفيذ غاية في الصرامة ونصت في المادة 27 منها على حق الأشخاص المعاقين في العمل والعمالة وكرست مبادئ تشكل معايير عالمية على الدول الأطراف في الاتفاقية الحرص على تجسيدها.

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة

فصت على ضرورة أن تعترف الدول الأطراف بحق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، على قدم المساواة مع الآخرين، وإتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بجرية، في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم يسهل انخراطهم فيهما.

وذلك بعدم التمييز بين الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الموظفين ومعاملتهم كأشخاص طبيعيين ابتداءً من شروط التوظيف التي يجب ألا تقصدهم لإعاقتهم وألا تتطلب من التأهيل البدني إلا ما كان ضرورياً للوظيفة، ثم تعيينهم في منصب ملائم لهم متكيف مع حالتهم.²³

وأيضاً عدم التعسف في استعمال السلطة التقديرية للإدارة خلال الفترة التجريبية للموظف المعاق من أجل تسريحه بدعوى عدم ملائمة للوظيفة، وبعد تثبته يجب أن ينال حقوقه كاملة وعلى رأسها حقه في التكوين والتقدم والترقية في الوظيفة والمنافسة على المناصب النوعية كغيره اعتماداً على خبرته وكفاءته وحدها.

كما تحمي الإتفاقية حق الأشخاص الذين تصيهم الإعاقة خلال عملهم أو بمناسبة، وذلك عن طريق اتخاذ الإجراءات المناسبة وخلق مناصب عملية مكيفة مناسبة لوضعهم الجديد وعدم الإستغناء عنهم إلا في الحالات القصوى التي يستحيل معها إعادة إدماجهم وفق أي صيغة من الصيغ.

وحسب ذات الإتفاقية فإنه ينبغي توفير ظروف العمل الآمنة والصحية للأشخاص ذوي الإعاقة في محيط العمل واستبعاد كل ما من شأنه أن يضر بهم مادياً أو معنوياً، وفي حالة وقوع ضرر عليهم نتيجة إهمال الجهة المستخدمة لهذا الواجب فإن مسؤوليتها عن جبر الضرر تظل قائمة على أساس نظرية المخاطر، حيث يتعين عليهم فقط إثبات أن الضرر وقع عليهم بمناسبة الوظيفة ليحصلوا على تعويض مناسب. ويجب توفير بيئة عمل مناسبة ومكيفة للأشخاص ذوي الإعاقة تسهل عليهم ممارسة مهامهم بشكل طبيعي وتجهيزها لذلك كتوفير المصاعد والعربات المعدلة والأنظمة الذكية ويشترط أن تكون بيئة عمل آمنة لهم وصحية تحت مسؤولية الإدارة المستخدمة وهذه التهيئة الخاصة يجب أن توضع في الحسبان منذ إعداد المخططات الأولية لتشييد مقر مباشرة الوظيفة.

وينبغي تفعيل فكرة العمل عن بعد واستغلال التقدم التقني وتكنولوجيات الإعلام الآلي والاتصال لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة من العمل من مقر إقامتهم وإعفاءهم من مشقة التنقل لأماكن العمل.

ويجب تشجيع انخراط الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل النقابي.

كما أنه يجب حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من التحرش في بيئة العمل التي يجب أن تكون آمنة فإذا كان التحرش جريمة يعاقب عليها قانون العقوبات إذا وقعت تحت أي ظرف وضد أي شخص فإن وقوعها في مكان العمل وضد شخص من ذوي الإعاقة يستوجب تشديد العقوبة سواء كانت عقوبة تأديبية أو عقوبة جزائية.

المبحث الثاني: مبدأ مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة في القانون الوطني

لقد بذلت الجزائر مجهودات كبيرة بخصوص دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل عن طريق تشجيع المسؤولين في القطاع العام والخاص على توظيفهم بمنح الحوافز والإعانات وكذلك إجبارهم على تخصيص حصة من المناصب لهذه الفئة²⁴، ولا يقتصر مبدأ مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة على عملية التوظيف فقط (المطلب الأول) بل يتعدى ذلك إلى ضرورة المساواة بينهم وبين غيرهم في الحقوق والواجبات المترتبة عن الوظيفة (المطلب الثاني).

المطلب الأول: مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة في عملية التوظيف في المرافق العامة

يستلزم مبدأ المساواة أمام المرافق العامة الى جانب المساواة في الحقوق والإلتزامات اتجاه المرفق العام أن يتساوى الجميع في الحق في التوظيف في مصالح المرفق العام والا يفرق بين المترشحين للوظيفة على أي أساس شخصي وذاتي، ليظفر بالوظيفة أكثرهم كفاءة وتأهيلا وتكرس هذا المبدأ في كل النصوص القانونية وعلى رأسها الدستور.

أولا: الأساس الدستوري لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف: من استقراء الدساتير الجزائرية الصادرة منذ الإستقلال نلاحظ تطورا مضطربا لتكريس مبدأ المساواة بشكل عام والإهتمام بفئة الأشخاص ذوي الإعاقة على نحو خاص.

حيث لم ينص دستور 1963 على الحق في تولي الوظائف العامة ولم يشر لحقوق فئة ذوي الإحتياجات الخاصة ولعل ذلك يعود إلى ظروف إصداره والهدف الأساسي منه والذي كان يتمثل في تأسيس الدولة الجزائرية وإنشاء مؤسساتها وضبط العلاقة بينها.

ثم جاء دستور 1976²⁵ ونص في مادته 24 على أن يتم التوظيف على أساس القدرات والمؤهلات فقط وفي هذا إشارة ضمنية إلى حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل إذا كانوا يملكون المؤهلات المطلوبة للوظيفة وكانت إعاقته لا تتنافى ومتطلبات العمل، وأكدت على ذلك المادة 59 من نفس الدستور بقولها "حق العمل مضمون وهو واجب وشرف يحكمه مبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الأجر"، وجاءت المادة 44 منه بمبدأ الحق في تولي الوظائف العامة بقولها "وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين، وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق و الأهلية".

ورغم أن هذا الدستور لم ينص صراحة على حق ذوي الإحتياجات الخاصة في الإدماج الاجتماعي وتولي الوظائف العامة إلا أن النصوص العامة التي جاء بها كافية كأساس دستوري يؤصل لحقوق هذه الفئة في العمل.

ثم صدر بعد ذلك دستور 1989²⁶ كوثيقة تعبر عن مرحلة جديدة انتقلت فيها الجزائر من أقصى اليسار كدولة اشتراكية إلى أقصى اليمين كدولة رأسمالية وجاء هذا الدستور كعنوان للمرحلة، ونص في مواد 28 و 30 على مبدأ المساواة وواجب الدولة في تكريسه مما يتيح لكل المواطنين المساهمة على وجه المساواة في الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية والثقافية، ويمكن أن نعتبر أن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل من صور إدماجهم في الحياة الاجتماعية.

ونصت المادة 48 منه بشكل أكثر وضوحا على حق جميع المواطنين في تقلد الوظائف العامة في الدولة على سبيل المساواة ودون أي شروط إلا تلك التي يتطلبها القانون وتكون ضرورية للوظيفة، وعلى هذا الأساس فإن أي إقصاء لشخص معاق من حقه في الترشح لوظيفة عامة بسبب إعاقته يعد عملا غير دستوري.

وتعزيزا لهذا الحق نصت المادة 52 على الحق في العمل لكل المواطنين دون تفرقة بينهم على أي أساس شخصي²⁷، ولم يأت تعديل 1996 بجديد بخصوص مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة بل احتفظ بمواد دستور 1989 كما هي.

وكانت الإنطلاقة الحقيقية لدسترة حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بشكل صريح مباشر ابتداء من التعديل الدستوري لسنة 2016²⁸ الذي بالإضافة إلى تكريسه لمبدأ المساواة في المواد 32 و 34 ونصه على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في المادة 63 منه، فقد جاء بمادة جديدة خاصة نصت على حقوق ذوي الإحتياجات الخاصة وهي المادة 72 منه والتي جاء فيها "... تعمل الدولة على تسهيل استفادة الفئات الضعيفة ذات الإحتياجات الخاصة من الحقوق المعترف بها لجميع المواطنين وإدماجها في الحياة الاجتماعية"، وهذه المادة لم تتوقف على الإعتراف بحقوق ذوي الإحتياجات الخاصة ومساواتهم مع غيرهم فقط، بل جعلت على عاتق السلطة التزاما إيجابيا يتمثل في تسهيل حصولهم على حقوقهم وتسخير كل الإمكانيات اللازمة لتمكينهم منها، وفي طليعة هذه الحقوق الحق في العمل وتولي الوظائف العامة.

أما التعديل الدستوري لسنة 2020²⁹ فقد نص في المادة 67 منه على أن "يتساوى جميع المواطنون في تقلد الوظائف والمهام في الدولة" وجاء بمادة مستقلة خاصة بحقوق ذوي الإحتياجات الخاصة وهي المادة 72 منه والتي جاء فيها أن "تضمن الدولة إدماج الفئات المحرومة

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة

ذات الإحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية" والحق في العمل من أهم الحقوق الاجتماعية، والملاحظ أن هذا النص مثل تراجعاً ونكوصاً عما جاء في تعديل 2016 فبعد أن كان واجب الدولة في تعديل 2016 تسهيل استفادة ذوي الإحتياجات الخاصة من حقوقهم على قدم المساواة مع غيرهم وإدماجهم اجتماعياً، صار واجباً عليها في النص الجديد مساعدتهم على الإندماج في الحياة الإجماعية فقط دون أي إشارة إلى مبدأ التزام الدولة بمساواتهم مع غيرهم في الحقوق.

ثانياً: الأساس القانوني لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف: أما على المستوى التشريعي فقد صدر القانون 02-09 المؤرخ في 08 ماي سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم والذي خصص الفصل الرابع منه كاملاً للإدماج والإندماج المهنيين وجاء بجملة من الأحكام، حيث لم يفرق هذا القانون بين عمل الشخص ذو الإعاقة في القطاع العمومي أو القطاع الخاص وجاء بأحكام موحدة. فعلى كل جهة مستخدمة أن تخصص نسبة 01 بالمائة من مناصب العمل للأشخاص ذوي الإعاقة وعند استحالة ذلك يجب عليهم دفع اشتراك مالي سنوي ولقد جاء المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 30 ماي 2014 المتعلق بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين³⁰، بجملة من الأحكام التفصيلية حول هذه النقطة بالذات: أ- تحسب نسبة 01 بالمائة من إجمالي الموظفين بتاريخ 31-ديسمبر من السنة المنصرمة³¹، ولقد فصل القرار الوزاري المشترك الصادر في 07 أكتوبر 2019³² في هذا التخصيص حيث قصر الإلتزام بتخصيص نسبة 01 بالمائة من مناصب الشغل للأشخاص ذوي الإعاقة فقط على المؤسسات والإدارات العمومية التي يفوق أو يساوي عدد مستخدميها 100 عون.

ونصت المادة 05 منه على أن تمدد مدة الإختبارات والفحوصات والمسابقات والامتحانات المهنية لساعتين بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة ويجب تقديم مساعدة بشرية أو مادية كحضور مترجم متخصص في لغة الإشارة وكذا الإستفادة من قاعة منفردة بالنسبة للأشخاص ذوي الإعاقة البصرية.

ب- في حالة عدم تخصيص مناصب للأشخاص المعاقين يدفع المستخدم اشتراك مالي سنوي بعدد المناصب الواجب تخصيصها مضروبة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، أما بالنسبة للمستخدم الذي يفوق العدد الإجمالي لعماله 20 ويقل عن 100 فإن عليه دفع اشتراك مالي بقيمة ثلثي 3/2 المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون ولم يحدد القانون ما هو الحل لو اختار المستخدم في هذه الحالة أن يوظف شخصاً معاقاً وهذا إن دل على شيء فعلى أن هم المشرع هو جباية الأموال لا حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، ويدفع الإشتراك المالي في حساب التخصيص الخاص بالصندوق الخاص بالتضامن الوطني 069-302.

ت- يمنح المستخدم الذي يهيب محيط العمل ويكفيه ويجزه بما يخدم الأشخاص ذوي الإعاقة ويسهل لهم تأدية مهامهم الوظيفية من إعانات وتحفيظات وامتيازات³³ نص عليها المرسوم التنفيذي 97-425³⁴ في مادته الأولى حيث يستفيد صاحب العمل الذي يشغل أو يوظف شخصاً معاقاً من تخفيض على اشتراك الضمان الاجتماعي بنسبة 50% وتتكفل الدولة بفارق هذا التخفيض. وقد نوهت الجزائر بكل النقاط السابقة في تقريرها الأولي المقدم أمام لجنة الأشخاص ذوي الإعاقة³⁵، ورغم غزارة النصوص المحفزة لأرباب العمل لتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة إلا أن الواقع لا يعكس هذه الجهود ولعل ذلك مرده إلى جهل المستخدمين لمثل هذه الإمتيازات، لذلك على منظمات المجتمع المدني المتخصصة أن تكثف من عمليات التوعية وأن تكون همزة الوصل بين هذه الفئة وقطاع الشغل. ومن حيث شروط التوظيف يعفى الأشخاص ذوي الإعاقة من شرط القدرة البدنية وأداء الخدمة الوطنية تماشياً مع وضعهم طالما أن نوع الإعاقة لا يتعارض مع الوظيفة.³⁶

المطلب الثاني: مساواة الأشخاص ذوي الإعاقة في الحقوق والواجبات الوظيفية

لقد نص القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية³⁷ في المادة 27 على أنه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية"، ولا شك أن المساواة التامة في الإلتزامات والتكاليف بين أشخاص

مختلفين في القدرات والمواهب يعد تمييزا ولتجسيد المساواة الحقيقية يجب أن تعطى بعض الأفضلية لفئة ذوي الإحتياجات الخاصة في صورة تمييز إيجابي وأن تراعى وضعيتهم سواء في التوظيف كما تقدم أو في الأعباء الوظيفية.

ويترب عن التمييز على أساس الإعاقة مسؤولية جزائية سواء على الشخص المعنوي أو على مسيريه نصت على ذلك المادة 295 مكرر 1 من قانون العقوبات الجزائري³⁸ بقولها " يشكل تمييزا كل تفرقة أو استثناء أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الجنس أو العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الإثني أو الإعاقة ويستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة

يعاقب على التمييز بالحبس من ستة (6) أشهر إلى ثلاث (3) سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 150.000 دج يعاقب بنفس العقوبات كل من يقوم علنا بالتحريض على الكراهية أو التمييز ضد أي شخص أو مجموعة من الأشخاص بسبب انتمائهم العرقي أو الإثني أو ينظم أو يروج أو يشجع أو يقوم بأعمال دعائية من أجل ذلك".³⁹، وحرمان الشخص من حقه في العمل والوظيفة بسبب أنه معاق فقط يعد حرمانا له من حقه الدستوري وتمييزا ضده وخرقا لمبدأ المساواة تترتب عنه المسؤولية الجزائية.

ونستنتج من النصوص السابقة أن للأشخاص ذوي الإعاقة كل الحقوق التي يتمتع بها غيرهم ويضاف إليها بعض المزايا التي تقتضيها وضعيتهم وهي ما يهمننا أكثر في هذه الدراسة.

فيجب أولا توفير مناصب عمل مكيفة للأشخاص ذوي الإعاقة تضمن ممارستهم لمهامهم باستقلالية ودون حاجة لمساعدة غيرهم من الموظفين وأن تكون لهم الأولوية في شغلها، نصت على هذا الحق المادة 19 من القانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم حيث جعلت من مهام اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنيًا، وكذا العمل على البحث عن مناصب العمل ووظائف ملائمة يمكن أن يشغلها الأشغال المعوقين واقتراحها.

كما أنه من الضروري تكوين الأشخاص ذوي الإعاقة وتأهيلهم في مراكز خاصة لشغل الوظائف لا سيما بإنشاء الورش المحمية المكيفة حسب نوع الإعاقة كخطوة انتقالية قبل إدماجهم في البيئة المفتوحة، ولا يكون التركيز غي هذه الورش على كمية الإنتاج أو جودته بل على تدريب وتأهيل الشخص المعاق ولا يجب أن تتجاوز نسبة الأسوياء فيها 10 بالمائة كأقصى حد.⁴⁰

ويستفيد المستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين من تحفيزات حسب الحالة طبقا للتشريع المعمول به، كما يمكن أن يتلقى المستخدمون إعانات في إطار الإتفاقيات التي تبرمها الدولة والجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الإجتماعي، وذلك حسب المادة 28 من نفس القانون.

ونصت المادة 29 على أنه "من أجل ترقية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وتشجيع إدماجهم واندماجهم المهني يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم..."

ويجدر التنويه بأن الأمم المتحدة قد استفسرت في ردها على التقرير الدولي للجزائر المقدم أمام لجنة الأشخاص ذوي الإعاقة المنشأة بموجب المادة 35 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 عن مدى تنفيذ التزاماتها المنصوص عليها إلى ضرورة إنشاء بنية حقيقية لموائمة بيئة العمل مع الأشخاص ذوي الإعاقة⁴¹.

وأیضا لا يمكن أن تكون الإعاقة سببا لإقصاء أي شخص معاق من وظيفته إلا إذا كانت الإعاقة تشكل مانعا من ممارسة الوظيفة ويكون إثبات عدم التلاؤم هذا بموجب قرار من اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني المستحدثة بموجب المادة 18 من القانون 02-

4209، وقرارات هذه اللجنة قرارات إدارية قابلة للطعن فيها أمام اللجنة الولائية للطعن المنصوص عليها في المادة 34 من نفس القانون، كما يمكن الطعن فيها قضائيا أمام المحاكم الإدارية بالإلغاء.

وفي حال ما إذا أصيب عامل أو موظف بإعاقة سواء بسبب الوظيفة أو خارجها فلا يجب أن يتم الإستغناء عنه بل يجب توفير منصب مناسب لحالته الجديدة يشغله بعد فترة تدريب على نفقة الإدارة هذا ما جاءت به المادة 26 من القانون 02-09 " يتعين على المستخدم إعادة أي موظف أو عامل لديه أصيب بإعاقة مهما كان سببها بعد فترة إعادة تدريب من أجل تولي منصب آخر لديه "

الخاتمة

ان انضمام الجزائر للإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق المعاقين العامة منها والمتخصصة دون تحفظات أو إعلانات تفسيرية وإدراجها في نصوص الدستور الجزائري لدليل على حسن نية السلطة وعزمها على تعزيز مكانة هذه الفئة من المجتمع، وينعكس ذلك أيضا في صدور ترسانة من النصوص القانونية التشريعية والتنظيمية التي تضمن حق الأشخاص ذوي الإعاقة في مجال العمل والتي ارتقت بهذه الفئة إلى حدود المعايير الدولية التي سطرتها المعاهدات الدولية المتخصصة.

غير أن هناك فرقا شاسعا بين ما جاءت به النصوص وما تجسد على أرض الواقع ومرد ذلك هو غياب الميكانيزمات الكافية لتجسيدها فمن يجبر الإدارة أو المؤسسات الخاصة على تخصيص مناصب لذوي الإعاقة ومن يتابعها وفي حالة الإخلال من له الصفة والمصلحة في مقاضاتها، خصوصا أن الأمر يتعلق بفئة لها وضع خاص يجعل من العسير عليها المطالبة بحقوقها المكفولة قانونا وليس لها القدرة أو الجلد على الدخول في المعارك القانونية والقضائية.

كما أن عناية الإدارة العليا بهذه الفئة وعدم تجاوب الإدارة المتوسطة والدنيا يعود إلى أن أغلب الفساد يتوطن في مفاصل هذه الأخيرة مما يعصف بكل الجهود المركزية، وهذه الظاهرة لا تخص مجال المعاقين فقط بل تشمل كل المجالات وهي بحاجة لحل شامل قد تكون الرقمنة وإدماج تقنيات الذكاء الإصطناعي في التسيير الإداري أحد أهم روافده لما تضمنه من إحصاء دقيق للمعاقين ومتابعة حالتهم ومدى وصول حقوقهم إليهم.

ومن أسباب عدم تكريس حق هذه الفئة في التوظيف قلة الجهود التوعوية بحقوقها وما تعانیه في المجتمع من تمهيش وما تتحمله وأسرها من ضغوط مادية ومعنوية، فإذا كان الإنسان السوي بحاجة لدخل مناسب لتلبية حاجياته اليومية من طعام وعلاج فإن احتياجات ذوي الإعاقة لدخل ثابت أكثر إلحاحا واحتياجهم اليومية أكثر تكلفة وأشد ضرورة، وتمكينهم من وظيفة تدر عليهم عائدا ماديا قارا سيغير حياتهم للأحسن بشكل لا يتصور وسيساهم في تخفيف الضغط الاجتماعي عنهم وفي تعافيتهم من الناحية النفسية أيضا، لذلك نقترح بعض الحلول.

- يجب أن يلعب المجتمع المدني دوره في رعاية هذه الفئة والدود عن مصالحها وذلك من خلال منظماتها كالجمعيات والنقابات والمنظمات المهنية، كما ينبغي على الأشخاص ذوي الإعاقة أن يتهيكلوا في تنظيمات وجمعيات للمطالبة الجماعية بحقوقهم ولتنسيق جهودهم وتنظيمها وتوجيهها نحو الأولويات المشتركة بينهم.

- كما أقر المشرع لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة بالحق في حصة من مناصب الشغل فمن الجيد أيضا أن يضمن لهم حصة لمن يمثلهم في التنظيمات النقابية على مستوى مؤسسات العمل ليغبر عن انشغالهم وليسمع صوتهم لأرباب العمل.

- توسيع صلاحيات وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة في مجال الرقابة على عملية توظيف ذوي الإحتياجات الخاصة وتمكينهم من حقوقهم الوظيفية، بإنشاء مفتشيات ومراقبين لهم الصلاحية في التحقيق داخل المؤسسات العمومية والخاصة عن مدى مراعاتها لحق ذوي الإحتياجات الخاصة في التوظيف، وعن حقوقهم أثناء ممارسة عملهم.

- إتاحة إمكانية العمل عن بعد باستعمال التقنيات الحديثة للأشخاص ذوي الإعاقة كصورة لتكييف منصب العمل كلما كان ذلك ممكنا.

- التركيز على النشاط التوجيهي والإرشادي فيجب أولاً توعية المجتمع والسلطة عما تعانيه هذه الفئة وما تواجهه من تحديات لتحيا حياة عادية لا أكثر وصولاً بالمجتمع لحالة التعاطف اللامشروط معها، وبعد ذلك يجب توضيح الطريقة المناسبة للتعامل مع كل حالة من حالات الإعاقة وكيفية تقديم المساعدة لها وتيسير حركتها ونشاطها.

الهوامش:

- 1 - ابن منظور، لسان العرب. ج 2، ط 12، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، 2001، ص 128.
- 2 - كرم البستاني، المنجد في اللغة، ط 20، دار المشرق، التوزيع المكتبة الشرقية (المطبعة الكاثوليكية)، بيروت-لبنان، 1974، ص 548
- 3 - غداوية رشيد، الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة في القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية المجلد 58 العدد 01 لسنة 2001، ص: 75.
- 4 - سليم القصاص، حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون 02-09، مجلة العلوم الإنسانية، المجلد 31، عدد 4، ديسمبر 2020، ص: 263.
- 5 - الإعلان الخاص بحق المعوقين معتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د-30) المؤرخ في ديسمبر 1975، الموقع الرسمي للأمم المتحدة على الأنترنت
- 6 - قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 48/96 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993.
- 7 - قانون 85-05 المؤرخ في 15 أبريل 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها الجريده الرسمية رقم 08 لسنة 85 الملغى بموجب القانون 18-11 المتضمن قانون الصحة المؤرخ في 02 جويلية 2018 المتضمن قانون الصحة جريده رسمية رقم 46 لسنة 2018.
- 8 - هشام عبد السيد الصافي محمد بدر الدين، تعليم الطفل المعاق بين التشريعات الوضعية والشريعة الإسلامية، مجلة دائرة البحوث والدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، المركز الجامعي تيبازة، جانفي 2017، ص 169.
- 9 - أحمد وادي، الإعاقة العقلية-أسباب-تشخيص-تأهيل، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009، ص: 34.
- 10 - فاطمة عبد الرحيم النوايسة، ذوي الإحتياجات الخاصة- التعريف بهم وإرشادهم، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2013، ص: 47.
- 11 - طارق عبد الرؤوف عامر، الإعاقة الحركية، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، القاهرة- مصر، 2008، ص: 12.
- 12 - سعيد حسني العزة، المدخل إلى التربية الخاصة للأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2002، ص: 190.
- 13 - أحمد بن عيسى، الحماية الدستورية للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة، مجلة القانون والعلوم السياسية، المجلد 04 العدد 02، جوان 2008، ص: 33.
- 14 - أحمد بن عيسى، نفس المرجع، ص 34.
- 15 - لخداري عبد المجيد، الحماية القانونية للأطفال ذوي الاعاقة في التشريع الجزائري، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، العدد 10، جوان 2018، ص 420.
- 16 - ل فاطمة عبد الرحيم النوايسة، المرجع السابق، ص: 138.
- 17 - فاطمة الزهراء محمد عبده، الإعاقة البصرية و التكنولوجيا المساعدة في المكتبات و مراكز المعلومات، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر و التوزيع، القاهرة- مصر، 2018، ص 11.
- 18 - لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الموسم الجامعي 2009-2010، ص: 09.
- 19 - الموقع الرسمي للأمم المتحدة على الأنترنت Universal Declaration of Human Rights الأمم المتحدة
- 20 - صادقت الجزائر عليه بموجب المرسوم الرئاسي 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 ج ر رقم 20 لسنة 1989.
- 21 - صادقت الجزائر عليه بموجب المرسوم الرئاسي 89-67 المؤرخ في 16 ماي 1989 ج ر رقم 20 لسنة 1989.
- 22 - صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 09-188 الصادر بتاريخ 12 ماي 2009 جريدة رسمية رقم 33 لسنة 2009.
- 23 - لقد أخطر الإتحاد الوطني للضم الجزائريين في بيان له مجموعة العمل لما قبل الدورة التاسعة المنعقدة في 26 جانفي 2018 التابعة للجنة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التابعة للأمم المتحدة: أن الأشخاص الصم في الجزائر يعانون من نسبة بطالة مرتفعة بسبب عدم الإهتمام بتأهيلهم مهنيا وعدم تكييف الأساليب الدراسية بما يناسبهم مما يؤدي بهم إلى ترك الدراسة مجبرين وأوصى الإتحاد في ذات البيان بضرورة القضاء على كل أشكال التمييز ضد هذه الفئة، رابط البيان على الأنترنت:

https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=ar&TreatyID=4

حق الأشخاص ذوي الإعاقة في تولي الوظائف العامة

- 24 - جاء التأكيد على هذا في التقرير الأولي المقدم من الجزائر حول تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة المسجل في أرشيف الأمم المتحدة تحت الرمز "INT_CRPD_STA_DZA_32230_A" والذي جاء فيه "يستفيد المستخدمون الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص المعوقين بما في ذلك التجهيزات، من إعانات في إطار الاتفاقيات التي تبرمها الدولة والجماعات الإقليمية وهيئات الضمان الاجتماعي.
- أما فيما يتعلق بالإعفاءات الضريبية، فيجب التأكيد على أن إجراءات وتحفيزات عديدة يستفيد منها أصحاب العمل الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، وفي إطار تحسين المشاركة الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة واستقلاليتهم يستفيد هؤلاء من مختلف تراتيب المساعدة على إنشاء المؤسسات والتشغيل الذاتي. وعلى سبيل المثال، فإن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر قامت بتمويل مشاريع 1522 شاب مقاول معوق من بينهم 549 نساء في الفترة الممتدة من 2005 على 31 مارس 2018 بغلاف مالي يفوق 112 مليون دينار جزائري"، يمكن الإطلاع على التقرير من خلال هذا الرابط:
- https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=ar&TreatyID=4
- 25- أمر 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ج ر 91 لسنة 1976
- 26 - مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23 فبراير سنة 1989، ج ر عدد 9 مؤرخة في 01 مارس 1989
- 27 - المادة 52 " لكل المواطنين الحق في العمل "
- 28 - قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.
- 29- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 الصادر بتاريخ 2020/12/30 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري ج ر رقم 82 لسنة 2020.
- 30 - مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 جوان 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر رقم 4 لسنة 2014.
- 31 - من الواضح وجود لبس بين القانون 02-09 والنصوص التطبيقية له حيث نص القانون على أن يكون نسبة 1 بالمائة من الموظفين من ذوي الإعاقة في حين أن القرار الوزاري المشترك الصادر بتاريخ 7 أكتوبر 2019 والتعليمة الصادرة بتاريخ 9 جوان تحسب سبة 1 بالمائة من المناصب الشاغرة وهو شئ غير معقول فإي إدارة توظف 100 موظف في السنة.
- 32 - قرار وزاري مشترك مؤرخ في 17 أكتوبر 2019 يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج ر رقم 02 لسنة 2020
- 33 - غداوية رشيد، المرجع السابق، ص: 19.
- 34 - مرسوم تنفيذي 97-425 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997 الجريدة الرسمية رقم 75 لسنة 1997 يحدد كيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر 95-27 المتضمن قانون المالية المؤرخ في 30 ديسمبر 1996 جريدة رسمية رقم 82 لسنة 1995.
- 35 - فحص التقرير الدوري الصادر عن الجزائر لسنة 2018 تحت رمز CRPD/C/DZA/1، ص: 40.
- 36 - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص: 27.
- 37 - أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 ماي 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر رقم لسنة 2006.
- 38 - الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- 39 - سليم قصاص، حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون 02-09، مجلة العلوم الإنسانية المجلد 31 عدد 4، ديسمبر 2020، جامعة منتوري قسنطينة، ص: 08.
- 40 - نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2013-2014، ص: 177.
- 41 - وثيقة صادرة عن الأمم المتحدة تحمل الرمز CRPD/C/DZA/Q/1 تتضمن قائمة الملاحظات حول التقرير الأولي الصادر عن الجزائر، ص: 06.
- 42 - مرسوم تنفيذي 03-333 صادر بتاريخ 08 أكتوبر 2003 يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني ج ر رقم 61 لسنة 2003.

قائمة المراجع:

- ابن منظور، لسان العرب. ج 2، ط 12، دار صادر للنشر والتوزيع، بيروت-لبنان، 2001،
- أحمد بن عيسى، "الحماية الدستورية للأشخاص ذوي الإحتياجات الخاصة"، مجلة القانون والعلوم السياسية، المركز الجامعي النعامة، المجلد
04 العدد 02، جوان 2008.
- أحمد وادي، "الإعاقة العقلية-أسباب-تشخيص-تأهيل"، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، 2009.
- هشام عبد السيد الصافي محمد بدر الدين، "تعليم الطفل المعاق بين التشريعات الوضعية والشريعة الإسلامية"، مجلة دائرة البحوث
والدراسات القانونية والسياسية، المركز الجامعي تيبازة، العدد الأول، جانفي 2017.
- طارق عبد الرؤوف عامر، الإعاقة الحركية، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع، القاهرة- مصر، 2008.
- كرم البستاني، "المنجد في اللغة"، ط 20، دار المشرق، بيروت-لبنان، 1974.
- لخداري عبد المجيد، "الحماية القانونية للأطفال ذوي الإعاقة في التشريع الجزائري"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة خنشلة، العدد
10، جوان 2018.
- لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، جامعة العربي بن مهيدي أم
البواقي، الموسم الجامعي 2009-2010.
- سليم قصاص، "حقوق الأشخاص المعاقين في ظل القانون 02-09"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة منتوري قسنطينة، المجلد 31 عدد
4، ديسمبر 2020.
- سعيد حسني العزة، المدخل إلى التربية الخاصة للأطفال ذوي الإحتياجات الخاصة، الطبعة الأولى، الدار الدولية العلمية للنشر والتوزيع،
الأردن، 2002.
- فاطمة الزهراء محمد عبده، الإعاقة البصرية و التكنولوجيا المساعدة في المكتبات و مراكز المعلومات، الطبعة الأولى، مؤسسة طيبة للنشر
و التوزيع، القاهرة- مصر، 2018.
- فاطمة عبد الرحيم النوايسة، ذوي الإحتياجات الخاصة- التعريف بهم وإرشادهم، الطبعة الأولى، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان،
الأردن، 2013.
- نجاة ساسي هادف، دور التكوين المهني في تأهيل ذوي الإحتياجات الخاصة من وجهة نظر الإداريين والأساتذة، رسالة دكتوراه في علم
الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2013-2014.
- غداوية رشيد، "الحماية القانونية لذوي الإحتياجات الخاصة في القانون الجزائري"، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية، جامعة بن
يوسف بن خدة، الجزائر، المجلد 58، العدد 01، لسنة 2001.

النصوص القانونية

- أمر 76-97 مؤرخ في 22 نوفمبر 1976 يتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ج ر 91 لسنة 1976
- مرسوم رئاسي رقم 89-18 مؤرخ في 28 فيفري 1989 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في إستفتاء 23 فبراير سنة
1989، ج ر عدد 9 مؤرخة في 01 مارس 1989
- مرسوم رئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 7 ديسمبر 1996 يتعلق بإصدار نص التعديل الدستوري في الجريدة الرسمية جريدة رسمية رقم
76 لسنة 1996.
- قانون رقم 16-01 مؤرخ في 06 مارس 2016 يتضمن التعديل الدستوري، ج ر عدد 14 مؤرخة في 07 مارس 2016.

- المرسوم الرئاسي رقم 20-442 الصادر بتاريخ 2020/12/30 يتعلق بإصدار التعديل الدستوري ج ر رقم 82 لسنة 2020
- الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة 1975 اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 3447 (د-30) المؤرخ في ديسمبر 1975.
- اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة، اعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، 13 ديسمبر 2006، دخلت حيز التنفيذ في 3 ماي 2008، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 09-188 الصادر بتاريخ 12 ماي 2009 جريدة رسمية رقم 33 لسنة 2009.
- وثيقة صادرة عن الأمم المتحدة تحمل الرمز CRPD/C/DZA/Q/1 تتضمن قائمة الملاحظات حول التقرير الأولي الصادر عن الجزائر، منشورات الأمم المتحدة سنة 2018.
- القواعد المحددة بشأن تكافؤ الفرص للمعاقين لسنة 1993 المعتمدة بموجب قرار الأمم المتحدة رقم 48/96 المؤرخ في 20 ديسمبر 1993، منشورات الأمم المتحدة.
- التقرير الأولي المقدم من الجزائر حول تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة المسجل في أرشيف الأمم المتحدة تحت الرمز "INT_CRPD_STA_DZA_32230_A"
- الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 08 جوان 1966 المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم.
- قانون 85-05 المؤرخ في 15 أبريل 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها الجريدة الرسمية رقم 08 لسنة 85 الملغى بموجب القانون 18-11 المتضمن قانون الصحة المؤرخ في 02 جويلية 2018 المتضمن قانون الصحة جريدة رسمية رقم 46 لسنة 2018.
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 ماي 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، ج ر رقم لسنة 2006.
- مرسوم تنفيذي 97-425 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997 الجريدة الرسمية رقم 75 لسنة 1997 يحدد كفاءات تطبيق المادة 163 من الأمر 95-27 المتضمن قانون المالية المؤرخ في 30 ديسمبر 1996 جريدة رسمية رقم 82 لسنة 1995.
- مرسوم تنفيذي 03-333 صادر بتاريخ 08 أكتوبر 2003 يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني ج ر رقم 61 لسنة 2003.
- المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 30 ماي 2014 المتعلق بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، جريدة رسمية رقم 47 لسنة 2014.
- قرار وزاري مشترك صادر بتاريخ 7 أكتوبر 2019 يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة. جريدة رسمية رقم 02 لسنة 2019.
- تعليمة صادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي والإصلاح الإداري تحت رقم 4798 مؤرخة في 09 جوان 2020 تحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية.