

## إدماج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في ظل القانون 01-25 المتعلق

### بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم

#### Inclusion of Persons with Disabilities under Law 25-01 relative to the protection and promotion of persons with specific needs

توفيق تقيّة، جامعة جيلالي بونعامّة خميس مليانة، الجزائر، [t.teguia@univ-dbkm.dz](mailto:t.teguia@univ-dbkm.dz)

عضو مخبر نظام الحالة المدنية

تاريخ قبول المقال: 10-10-2025

تاريخ إرسال المقال: 02-08-2025

#### الملخص:

حرصت الجزائر إلى إيلاء أهمية خاصة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال إصدار القانون 01-25 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، الذي اعتمد المشرع من خلاله على مبدأ الإدماج الاجتماعي والمهني والاقتصادي كأحد المبادئ الأساسية التي كرسها هذا القانون حماية لحقوق هذه الفئة، وعليه تهدف هذه الورقة البحثية على تسليط الضوء على الآليات والضمانات المقررة لإدماج هذه الفئة في الوسط المهني والاجتماعي، انطلاقا من الإجابة على إشكالية محورية تتعلق بالضمانات التي قررها القانون 01-25 لإدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المهني والاجتماعي، والآليات والتدابير المعتمدة لتجسيد هذه الضمانات.

الكلمات المفتاحية: إدماج- ذوي الاحتياجات الخاصة- القانون 01-25- الضمانات- الآليات.

#### Abstract:

Algeria has taken special care to give particular importance to people with disabilities through the enactment of Law 25-01 relative to the protection and promotion of persons with specific needs. Through this law, the legislator adopted the principle of social, professional, and economic inclusion as one of the fundamental principles enshrined to safeguard the rights of this group. Therefore, this research paper aims to shed light on the mechanisms and guarantees established to integrate this group into professional and social environments, based on a central issue related to the guarantees provided by Law 25-01 for the inclusion of people with disabilities in professional and social spheres, as well as the mechanisms and measures adopted to implement these guarantees.

**Keywords:** Inclusion – People with Disabilities – Law 25-01 – Guarantees – Mechanisms.

## مقدمة:

أدرجت منظمة الأمم المتحدة فئة ذوي الاحتياجات الخاصة ضمن اهتماماتها وأولوياتها لاسيما من خلال الاتفاقية الدولية حول حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي أقرتها جمعيتها العامة في 13 ديسمبر 2006، مؤكدة من خلال ديباجتها على أهمية إدماج قضايا الأشخاص ذوي الإعاقة كجزء لا يتجزأ من استراتيجيات التنمية المستدامة، وإقرارها بالحاجة إلى تعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع الأشخاص ذوي الإعاقة، بمن فيهم أولئك الذين يحتاجون دعما أكثر تركيزا، وأن أي تمييز ضد أي شخص على أساس الإعاقة يمثل انتهاكا للكرامة والقيمة المتأصلة للفرد، حيث أخذت على عاتق الدول الأطراف الاعتراف بحقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين؛ ويشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق وبيئة عمل منفتحتين أمامهم عن طريق اتخاذ الخطوات المناسبة، بما في ذلك سن التشريعات.

ومن واقع هذا الاهتمام حرصت الجزائر على إيلاء أهمية خاصة لهذه الفئة من خلال سن قوانين خاصة بها حيث أصدرت القانون 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، الذي تم إلغاؤه بالقانون 01-25 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، في انتقال واضح من الناحية الوصفية في نطاق معالجة حقوق هؤلاء الأشخاص من لفظ "المعاقين" إلى لفظ "ذوي الاحتياجات الخاصة" مبتعدا في ذلك على ما يخلفه هذا الوصف من انعكاسات نفسية سلبية تعيق تجسيد "مبدأ الإدماج الاجتماعي والمهني والاقتصادي"، كأحد أهم المبادئ التي كرسها هذا القانون، من خلال تسليط الضوء على الآليات والضمانات المقررة لإدماج هذه الفئة في الوسط المهني والاجتماعي، وعلى هذا الأساس تقتضي المعالجة البحثية لهذا الموضوع طرح إشكالية: ما الضمانات التي قررها القانون 01-25 في مجال إدماج ذوي الاحتياجات الخاصة في الوسط المهني والاجتماعي؟ وما هي الآليات والتدابير المعتمدة لتجسيد هذه الضمانات؟.

تقتضي معالجة هذا الإشكالية اعتماد المنهج التحليلي من خلال تحليل نصوص القانون 01-25 والتنظيمات ذات الصلة للوقوف على الضمانات والآليات التي كرسها هذا القانون لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، مع الاستعانة بالمنهج الوصفي لعرض الإطار العام لحقوقها.

## المبحث الأول: ضمانات الإدماج المهني والاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة

كرس المشرع الجزائري جملة من الضمانات التي تهدف إلى الإدماج المهني لذوي الاحتياجات الخاصة سواء بموجب القانون 01-25 (المطلب الأول) أو بموجب القوانين الخاصة لاسيما قانون الصفقات العمومية 12-23 (المطلب الثاني).

### المطلب الأول: الضمانات المقررة بموجب القانون 01-25

يهدف القانون 01-25 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم إلى تعزيز تدابير التكفل والرعاية والحماية لفائدة هذه الفئة بالاعتماد على مقاربة شاملة، تقوم على "مبدأ الإدماج الاجتماعي والمهني والاقتصادي" وتعزيز المبادئ والقواعد المتعلقة بالحماية وسبل الترقية وفق الضمانات التي كرسها الفصل الرابع منه والمتعلقة أساسا ب<sup>1</sup>:

**أولا: ضمانات التمكين وعدم التمييز على أساس الإعاقة** يقصد في مفهوم القانون 01-25 حسب نص المادة 2 منه: "الشخص ذو الاحتياجات الخاصة: كل شخص طبيعي، مهما كان سنه وجنسه يعاني من إعاقة أو عاهات مستديمة ذات طبيعة وراثية أو خلقية أو مكتسبة تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أساسية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية، نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو العقلية أو الحركية أو العضوية أو الحسية، والتي قد تمنعه لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الآخرين".

تعتبر المادة 2 من المرسوم التنفيذي 14-204 الذي يحدد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها، الإعاقة كل محدودية في ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أولية في الحياة اليومية الشخصية والاجتماعية، نتيجة إصابة في الوظائف الذهنية و/أو الحركية و/أو العضوية-الحسية تعرض لها كل شخص في محيطه مهما كان سنه وجنسه، وتتجم الإعاقة عن إصابة ذات أصل وراثي أو خلقي أو مكتسب، تكون الإعاقة حسب نص المادة 3 منه حسب طبيعتها: إعاقة حركية، إعاقة بصرية، إعاقة سمعية، إعاقة ذهنية، حيث تكفلت المواد 4 و 5 و 6 و 7 منه بإعطاء أسباب وأعراض كل إعاقة من هاته الإعاقات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>- القانون رقم 01-25 مؤرخ 21 شعبان عام 1446 الموافق 21 شعبان عام 1446 الموافق 20 فبراير سنة 2025، يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، ج ر عدد 12 مؤرخة في 23 فبراير سنة 2025.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 14-204 مؤرخ 17 رمضان عام 1435 الموافق 15 يوليو سنة 2014، يحدد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها، ج ر عدد 45 مؤرخة في 30 يوليو سنة 2014.

اعتمد المشرع بموجب أحكام المادة 2 من القانون 25-01 ألفاظا اصطلاحية تركز هذه الضمانات، حيث قصد بمصطلح **التمكين**: التدابير المتخذة قصد إزالة الحواجز وإتاحة الفرص للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة لتطوير قدراتهم وإمكانياتهم لممارسة حقوقهم والقيام بمسؤولياتهم ومشاركتهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، كما **اعتبر التمييز على أساس الإعاقة** كل تمييز أو إقصاء أو حد أو تقييد أو إنكار لأي حق من حقوق الإنسان أو أي حرية من الحريات الأساسية المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما بسبب الإعاقة، لاسيما الحق في العمل وتكافؤ الفرص والتقدم للوظيفة وتعزيز فرص العمل الحر.

### 1- ضمانات التمكين

تجد هذه الضمانات أساسها في الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، لاسيما المادة 27 منها بعنوان العمل والعمالة، التي تقر باعتراف الدول الأطراف بحقهم في العمل على قدم المساواة مع الآخرين حيث يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة وشاملتين لهم ويسهل انخراطهم فيهما، وإلزامهم بسن تشريعات تقرر هذه الضمانات من خلال:

- تعزيز فرص العمل والتقدم الوظيفي للأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، فضلا عن تقديم المساعدة على إيجاد العمل والحصول عليه والمداومة عليه والعودة إليه؛
- تعزيز فرص العمل الحر، ومباشرة الأعمال الحرة، وتكوين التعاونيات، والشروع في الأعمال التجارية الخاصة؛
- تشجيع عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انتهاج سياسات واتخاذ تدابير مناسبة، قد تشمل البرامج التصحيحية، والحوافز، وغير ذلك من التدابير؛
- تشجيع اكتساب الأشخاص ذوي الإعاقة للخبرات المهنية في سوق العمل المفتوحة؛

وتجسيدا لهذه الضمانات التي كرستها الاتفاقية فإن المادة 26 من القانون 25-01 تضمن لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة من خلال آليات الإدماج المقررة الاستقلالية والمشاركة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويتعين على المستخدم طبقا لنص المادة 29 منه في حال تعذره في تخصيص نسبة 1% على الأقل المقررة لمناصب العمل لهذه الفئة دفع اشتراك مالي سنوي يدفع في ميزانية الخزينة العمومية يخصص لتطوير وترقية برامج الإدماج المهني لفئاتهم لاسيما من خلال تجهيز مناصب العمل لهؤلاء الأشخاص، كما يمكن لهذا المستخدم طبقا لنص المادة 30 منه الاستفادة من تمويل المشاريع وبرامج التكوين وكذا مشاريع وبرامج الإدماج المهني في وسط العمل المحمي في حال قيامه بإنشاء أو بتهيئة

مناصب عمل لهم، ويمكنه أيضا تلقي إعانات في إطار الاتفاقيات المبرمة من قبل الدولة والجماعات المحلية وهيئات الضمان الاجتماعي، والاستفادة من التدابير التحفيزية حسب الحالة طبقا للتشريع المعمول به<sup>1</sup>.

## 2- ضمانات عدم التمييز على أساس الإعاقة

تحظر الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بموجب المادة 27 منها التمييز على أساس الإعاقة فيما يختص بجميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية؛ حيث تركز هذه الضمانة بموجب المبادئ التي نصت عليها المادة 3 من القانون 25-01 لاسيما مبدأ عدم التمييز على أساس الإعاقة واحترام الفوارق وقبول هؤلاء الأشخاص كجزء لا يتجزأ من المجتمع، كما تعمل الدولة وبإشراك المجتمع المدني طبقا لنص المادة 4 منه على تجسيد المبادئ التي جاءت بها المادة 3 منه في إطار حماية ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم وتعزيز حقوقهم من خلال تحقيق جملة الأهداف لاسيما ضمان الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والمهني لهم بتوفير مناصب عمل ومشاريع مكيّفة، حيث يعتبر طبقا لنص المادة 5 منه تجسيد الأهداف المنصوص عليها في المادة 4 أعلاه **التزاما وطنيا** تتضافر معه جهود وتدخلات الأسرة ومن ينوب عن الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة قانونا والدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية وهيئات الضمان الاجتماعي والهيئات العمومية والخاصة والجمعيات والأشخاص الطبيعيين لتجسيد هذا الالتزام قصد ضمان الحماية لهم وترقيتهم لاسيما الاستقلالية حسب قدراتهم والإدماج الاجتماعي والمهني.

يتم تجسيد هذه الضمانة أيضا بموجب أحكام المادة 27 من القانون 25-01 التي تمنع إقصاء المترشحين بسبب الإعاقة من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح فرص الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها ما لم تعترض اللجنة الطبية الولائية المتخصصة المنشأة لدى المصالح الولائية التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن المنصوص عليها بموجب المادة 39 منه.

<sup>1</sup>- راجع الملحق الاتفاقية النموذجية التي تحدد شروط منح الإعانة المالية قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل لتوظيف الأشخاص المعوقين، المبرمة طبقا لأحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي 14-214 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 16 مؤرخة في 6 ديسمبر 2017.

**ثانيا: ضمانات بيان السياسة العامة للحكومة**

توجب أحكام المادة 111 من التعديل الدستوري 2020 على الوزير الأول أو رئيس الحكومة حسب الحالة أن يقدم سنويا إلى المجلس الشعبي الوطني بيانا عن السياسة العامة، حيث يتضمن هذا البيان عرضا لأهم الانجازات التي قامت بها الحكومة سنويا في إطار تطبيق برنامجها الذي يعكس رؤيتها وتطلعاتها لمستقبل الجزائر أو تنفيذها لمخطط عملها تطبيقا للبرنامج الرئاسي الذي يعكس التزامات رئيس الجمهورية، وتجسيدا لهذه الضمانة أورد المشرع ضمن الفصل التاسع المتعلق بالأحكام الختامية للقانون 01-25 حكما ختاميا بموجب المادة 51 منه يلزم الحكومة اثناء تقديمها بيان السياسة العامة تضمينه الشق المتعلق بمجهودات وبرامج الدولة في إطار حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم.

إن إدراج المشرع لهذا الحكم الانتقالي ضمن الأحكام الختامية للقانون 01-25 ينبه إلى ما يمكن أن يترتب عن عرض البيان أمام المجلس الشعبي الوطني قيام مسؤوليتها بما يمنح هذا الأخير الحق في تحريك ألياته الرقابية على عمل الحكومة من خلال إصدار لائحة أو تحريك ملتصق الرقابة أو التصويت بالثقة، طبقا لما تقرره أحكام المادة 111 أعلاه من الدستور.

**المطلب الثاني: ضمانات السياسات الحكومية بموجب قانون الصفقات العمومية 12-23**

أدرج المشرع بموجب القانون 12-23 أعلاه ضمانات تتعلق بتخصيص صفقات عمومية لتلبية حاجات بعض المصالح المتعاقدة (أولا: تخصيص الصفقة العمومية كآلية لتفضيل المنتج الوطني) وفق (ثانيا: آليات مقرر).

**أولا: تخصيص الصفقة العمومية كآلية لتفضيل المنتج الوطني** تحت فصل ثالث معنون بالسياسات الحكومية ضمن القانون 12-23 المتعلق بالقواعد العامة للصفقات العمومية لاسيما القسم الأول منه بعنوان ترقية الإنتاج الوطني والأداة الوطنية للإنتاج ألزمت المادة 58 منه المصالح المتعاقدة في الحالة التي يمكن تلبية حاجاتها من قبل المؤسسات التي تشغل نسب دنيا من ذوي الاحتياجات الخاصة كما هي محددة بموجب التنظيم المعمول به الذي سيأتي الحديث عنه عند معالجة المبحث الثاني من هذه الدراسة، أن تخصص الصفقة العمومية لتلبية هذه الحاجات لتلك المؤسسات حصريا<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> - القانون رقم 12-23 مؤرخ في 18 محرم عام 1445 الموافق 5 غشت سنة 2023 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر عدد 51، مؤرخة في 6 غشت سنة 2023.

**ثانيا: تقرير ضمانات الصفقات العمومية المخصصة**

تم تقرير هذه الضمانة بموجب نص المادة 58 من القانون 23-12 المحدد للقواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، التي تنص على أنه عندما يمكن تلبية بعض حاجات المصالح المتعاقدة من قبل المؤسسات الصغيرة أو الصغيرة جدا أو المؤسسات الناشئة الحاملة للعلامة كما هي معرفة في التشريع والتنظيم المعمول بهما، أو من قبل المؤسسات التي تشغل نسبة من العمال ذوي الإعاقات الجسدية فإنه يجب على المصالح المتعاقدة إلا في الحالات الاستثنائية المبررة قانونا تخصيص الصفقات لتلبية الحاجات لتلك المؤسسات حصريا، في ظل احترام أحكام القانون.

يمكن تصنيف الفقرة الأخيرة من نص المادة 58 أعلاه لتلبية هذه الحاجات المذكورة أعلاه في حدود 20% على الأكثر من الطلب العمومي، حسب الحالة بموجب دفتر شروط منفصل أو حصة من دفتر شروط محصص (في شكل حصص يمكن تخصيص حصة لفائدة المؤسسات التي تشغل نسبة من العمال ذوي الإعاقات الجسدية) بغض النظر عن أحكام المادة 16 من هذا القانون والمتعلقة بالأحكام الخاصة بتحديد الحاجات العمومية.

**المبحث الثاني: آليات تجسيد ضمانات الإدماج المهني والاجتماعي لذوي الاحتياجات الخاصة**

تشمل آليات التجسيد الآليات التقنية (المطلب الأول) والآليات المالية (المطلب الثاني)

**المطلب الأول: آليات التجسيد التقنية**

تعتمد آليات التجسيد التقنية على استحداث المشاريع وأشكال تنظيم عمل مكيفة (أولا) ترسيم وتثبيت العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في مناصب عملهم (ثانيا) واعتماد نظام التخصيص (ثالثا).

**أولا: استحداث المشاريع وأشكال تنظيم عمل مكيفة**

تعتمد آلية الإدماج الاقتصادي على البرامج المخصصة لذوي الاحتياجات الخاصة تتضمن استحداث مشاريع تتلاءم ومؤهلاتهم وتتماشى مع قدراتهم، كما تمنحهم فرصا لضمان الاستقلالية المالية والمشاركة في التنمية الوطنية، وعليه تنص المادة 31 من القانون 25-01 على أنه: " من أجل ترقية العمل المحمي للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وتشجيعهم وإدماجهم واندماجهم الاجتماعي والمهني، يمكن إنشاء أشكال تنظيم عمل مكيفة مع طبيعة إعاقاتهم ودرجتها وقدراتهم الذهنية والبدنية، لاسيما عبر مؤسسات المساعدة عن طريق العمل المحمي.

يحدد المرسوم التنفيذي 02-08 المؤرخ في 2 يناير سنة 2008 شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها تطبيقاً نص المادة 31 من القانون 01-25، إذ تعتبر المادة الأولى من هذا المرسوم مؤسسات المساعدة عن طريق العمل على الخصوص<sup>1</sup>:

- مركز المساعدة عن طريق العمل،

- المزرعة البيداغوجية.

تنشأ مؤسسات المساعدة عن طريق العمل من المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني وهي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني، غير أن المادة 3 منه اعتبرت مؤسسات المساعدة عن طريق العمل المنشأة من جمعيات هي مؤسسات خاضعة للقانون الخاص تضطلع بمهمة الخدمة العمومية. بهذه التفرقة التي حملها نص المادتين 2 و3 أعلاه تجعل من المشرع يميل إلى اعتماد معيار المنشأ معياراً للتفرقة بينهما، فمؤسسات المساعدة عن طريق العمل التي تنشأ المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني من حيث القانون الذي تخضع له في حالة النزاع المحتمل وهو بدون شك قواعد القانون العام باعتبارها مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية فيؤول الاختصاص القضائي الإداري فيها للمحاكم الإدارية طبقاً لنص المادة 800 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية 08-09 المعدل والمتمم، في حين أن خضوع مؤسسات العمل المنشأة من جمعيات لقواعد القانون الخاص تجعل من القضاء العادي (المحاكم) صاحب الاختصاص، حيث يمكن لها طبقاً لنص المادة 2/3 من المرسوم 02-08 أعلاه أن تنشأ من الجمعيات ذات الطابع الإنساني والاجتماعي المؤسسة قانوناً وفقاً لأحكام هذا المرسوم.

تتمثل مهمة هذه المؤسسات حسب نص المادة 14 من هذا المرسوم في ترقية الاستقلالية والمهنية للأشخاص المعوقين، حيث تعتبرها المادة 15 منه مؤسسة عمل محمي تكلف باستقبال الأشخاص المعوقين البالغين 18 سنة على الأقل، الذين تابعوا تكويناً مهنيًا ولا تسمح لهم قدراتهم بالعمل في وسط عادي أو مؤسسة مكيفة أو الذين هم في حاجة إلى دعم طبي اجتماعي وتربوي.

**ثانياً: ترسيم وتثبيت العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في مناصب عملهم**

تعتمد هذه الآلية ضمن الشروط نفسها المطبقة على العمال الآخرين طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما طبقاً لنص المادة 2/27 من القانون 01-25، حيث طبقاً للقرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 أكتوبر

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي 02-08 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1428 الموافق 2 يناير سنة 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 02 مؤرخة 8 يناير سنة 2008.

سنة 2019 المحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة<sup>1</sup>.

حدد الفصل الثاني منه كيفيات التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث نصت المادة 6 منه أنه "يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية، التي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها، على الأقل مائة (100) موظف وعون عمومي على الأقل والملزمة بتخصيص نسبة 1% على الأقل، من المناصب المالية ومناصب المعنية الشغل المفتوحة في مسابقات توظيف الأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية.

كما يجب حسب نص المادة 7 منه دارج المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة المنصوص عليها في المادة 6 اعلاه، في القرارات أو المقررات التي تتضمن فتح المسابقات، وأن تخطر حسب نص المادة 8 منه المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية بتوظيف الأشخاص المعوقين، رؤساء المؤسسات ومراكز الامتحانات والاختبارات المهنية، قصد القيام بالتهيئات والتكيفات المنصوص عليها في المادة 5 اعلاه، قبل عشرة (10) أيام على الأقل من تاريخ إجراء اختبارات هذه المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

بينما حدد الفصل الثالث منه كيفيات التوظيف في الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، إذ تنص المادة 9 منه على أنه : "يجب على الهيئة المستخدمة أو الخاصة، الذي يساوي العدد الإجمالي لمستخدميها على الأقل مائة (100) منصب عمل على الأقل والملزمة بتخصيص نسبة 1% على الأقل، من مناصب العمل الأشخاص المعوقين، إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المعنية، وتوزع مناصب العمل المخصصة للأشخاص المعوقين، حسب احتياجات وخصوصيات الهيئة المستخدمة.

يجب حسب نص المادة 10 منه أن يودع جدول عروض مناصب العمل أو الوظائف الشاغرة، المخصصة للأشخاص المعوقين، المعدة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب، كما يجب حسب نص المادة 11 منه على كل شخص معوق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعوق، أن يسجل نفسه لدى وكالة التشغيل المؤهلة أو البلدية أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتصويب، طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

<sup>1</sup>- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 8 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر سنة 2019 يحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج ر عدد 02 مؤرخة 15 جانفي سنة 2019.

**ثالثا: اعتماد نظام التخصيص**

طبقا لما قرره نص المادة 1/29 من القانون 25-01 من أنه يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة المعترف لهم بصفة العامل ذي الاحتياجات الخاصة، ولتطبيق أحكام هذه المادة يجب الإحالة إلى أحكام المرسوم التنفيذي 14-214 المؤرخ في 30 يوليو سنة 2014، يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين<sup>1</sup>.

يحدد حسب نص المادة 3 من المرسوم التنفيذي 14-214 أعلاه عدد مناصب العمل التي يخصصها كل مستخدم للعمال المعوقين على أساس العدد الإجمالي للأشخاص المأجورين المحدد في 31 ديسمبر من السنة المنصرمة والذي تطبق عليه نسبة 1% وتحسب حسب الوحدة الدنيا، كما أحالت المادة 15 منه إلى توضيح كيفيات تطبيق أحكام هذا المرسوم عند الحاجة بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتضامن الوطني والوزير أو الوزراء المعنيين، حيث صدر هذا القرار في 7 أكتوبر 2019 حيث تنص المادة 2 منه على أن المقصود في مفهوم هذا القرار بمناصب العمل لمخصصة 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<sup>2</sup>.

يجب أن يستوفي حسب المادة 3 من هذا القرار لأشخاص المعوقون شروط الالتحاق بمناصب العمل في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة كما هي محددة في التنظيم المعمول به، وأن يقدموا مقرر الاعتراف بصفة العامل المعوق المسلم من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، المنصوص عليها في المرسوم التنفيذي رقم 03-333 المتعلق بهذه اللجنة، ومهما يكن حسب نص المادة 4 من هذا القرار لا يجوز غفصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي 14-214 مؤرخ في 3 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47 مؤرخة 3 غشت سنة 2014.

<sup>2</sup>- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 8 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر سنة 2019 يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج ر عدد 02 مؤرخة في 15 جانفي سنة 2020.

اختبار مهني أو امتحان أو مقابلة تتيح الالتحاق بمنصب عمل، إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 3 أعلاه ملاءمة إعاقته لمتطلبات هذا المنصب<sup>1</sup>.

على أن يستفيد ذوي الاحتياجات الخاصة خلال التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، من التهيئات والتكيفات الآتية:

- تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والفحوص والامتحانات المهنية والمقابلات بساعتين (2)،
- تقديم مساعدة بشرية و/أو مادية،
- حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات،
- الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة للشخص ذي الإعاقة البصرية.

#### المطلب الثاني: آليات التجسيد المالية

تتعلق آليات التجسيد المالية على نظام التمويل وتلقي الإعانات والدفع

#### أولاً: اعتماد نظام التمويل

يستفيد طبقاً لنص المادة 30 من القانون 25-01 المستخدم الذي يقوم بإنشاء أو بتهيئة مناصب عمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة من تمويل المشاريع وبرامج التكوين والعمل ومشاريع وبرامج الإدماج المهني في وسط العمل المحمي، ويتعلق الأمر بمؤسسات العمل المحمي المكلفة بتوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة التي ينظمها المرسوم التنفيذي 08-83 مؤرخ في 4 مارس سنة 2008 يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها، حيث يأخذ مفهوم مؤسسات العمل المحمي حسب نص المادة الأولى منه الورشات المحمية ومركز توزيع العمل في المنزل<sup>2</sup>.

تنشئ حسب نص المادة 2 منه مؤسسات العمل المحمي المصالح التابعة للوزارة المكلفة بالتضامن الوطني في شكل مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتضامن الوطني، وتتمثل مهامها حسب نص المادة 15 منه في الإدماج الاجتماعي والترقية المهنية للعمال المعوقين حيث تتيح هذه المؤسسات لهؤلاء العمال ذوي الحركة المحدودة ممارسة نشاط مهني مأجور ضمن شروط مكيفة حسب إمكانياتهم.

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 03-333 مؤرخ في 12 شعبان عام 1424 الموافق 8 أكتوبر سنة 2003 يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج ر عدد 61 مؤرخة 12 أكتوبر سنة 2003.

<sup>2</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 08-83 مؤرخ في 26 صفر عام 1429 الموافق 4 مارس سنة 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 13 مؤرخة 9 مارس سنة 2008.

أما بخصوص مصادر إيرادات هذه المؤسسات فإن المادة 27 من هذا القانون نصت على أن باب الإيرادات الخاص بميزانيتها يشمل:

- الإعانات الممنوحة من الدولة،
- المساهمات المحتملة للجماعات المحلية،
- الهبات والوصايا،
- الإيرادات الناتجة عن تجارة المنتجات المصنوعة والخدمات الأخرى المرتبطة بنشاط المؤسسة،
- القروض المبرمة طبقاً للتشريع المعمول به،
- مساهمات المؤسسات العمومية والخاصة.

#### ثانياً: اعتماد نظام تلقي الإعانات في إطار الاتفاقيات المبرمة

يمكن للمستخدم حسب نص المادة 2/30 من القانون 25-01 تلقي إعانات في إطار الاتفاقيات المبرمة من قبل الدولة والجماعات المحلية وهيئات الضمان الاجتماعي، والاستفادة من التدابير التحفيزية حسب الحالة طبقاً للتشريع المعمول به، أي تطبيقاً لأحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي 14-214 التي تحيل بدورها إلى القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 4 أكتوبر سنة 2017 يحدد تشكيلة وكيفيات دراسة الملف التقني المالي للاستفادة من الإعانات الممنوحة للمستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لفائدة الأشخاص المعوقين، حيث تنص المادة 3 من هذا القرار على وجوبية نص الاتفاقية المذكورة في المادة 2 منه المعدة بين مصالح مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية والمستخدم تحت طائلة البطلان خصوصاً ما يلي<sup>1</sup>:

- العمليات والتدابير المتعلقة بتهيئة وتجهيز مناصب العمل لفائدة الأشخاص المعوقين،
- مبلغ الإعانة وتوزيعها حسب نوع تهيئة وتجهيز مناصب العمل وكيفيات دفعها،
- التقدير المالي لأشغال التهيئة الواجب إنجازها وكذا التجهيزات التي سيتم اقتناؤها،
- آجال إنجاز أشغال تهيئة مناصب العمل والتجهيزات التي سيتم اقتناؤها،
- طبيعة الإعاقة المبررة لتهيئة مناصب العمل و/أو الحصول على التجهيزات
- التوظيف المصرفي للإعانة الممنوحة للمستخدم
- كيفيات مراقبة تنفيذ الاتفاقية

<sup>1</sup>- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 محرم عام 1439 الموافق 4 أكتوبر سنة 2017 يحدد تشكيلة وكيفيات دراسة الملف التقني المالي للاستفادة من الإعانات الممنوحة للمستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لفائدة الأشخاص المعوقين، ج ر عدد 71 مؤرخة 6 ديسمبر سنة 2017.

- الإجراءات التحفظية في حالة عدم احترام بنود الاتفاقية

- شروط تعديل الاتفاقية وفسخها.

علاوة على ذلك يستفيد أصحاب العمل الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة في إتفاقيات مبرمة مع الدولة والجماعات المحلية طبقا لنص المادة 4 من المرسوم التنفيذي 22-123 المؤرخ في 19 مارس 2022 المحدد لكيفيات تسيير حساب التخصيص رقم 069-302 الذي عنوانه "الصندوق الخاص بالتضامن الوطني والنفقة"، لاسيما باب النفقة السطر 1 منه<sup>1</sup>.

### ثالثا: اعتماد نظام دفع الاشتراكات

في الحالة التي يتعذر على المستخدم تخصيص نسبة 1% من مناصب العمل المنصوص عليها فإنه بموجب الفقرة 1 من المادة 2/29 من القانون 25-01 يستوجب عليه أن يدفع اشتراكا ماليا سنويا يودع في ميزانية الخزينة العمومية والذي يتم تخصيصه لتطوير وترقية برامج الإدماج المهني في وسط العمل العادي أو في وسط العمل المحمي الموجهة لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة لاسيما من خلال تجهيز وتهيئة مناصب العمل لهؤلاء الأشخاص على أن يتكفل التنظيم بتطبيق أحكام هذه المادة.

وتطبيقا لأحكام المادة 2/29 أعلاه وإلى حين صدور المراسيم المطبقة لحكام القانون 25-01 يبقى المرسوم التنفيذي 14-214 أعلاه ساري الفعول حيث تنص المادة 4 منه على أن الاشتراك المالي السنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة (نسبة 1%) في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون، غير أنه يتعن على المستخدم الذي يفوق عدد عماله الإجمالي العشرين (20) ويقل عن المائة (100) دفع اشتراك مالي سنوي يساوي ثلثي (3/2) المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون.

يدفع الاشتراك المالي حسب نص المادة 5 منه في حساب التخصيص الخاص رقم 069-302 بعنوان "الصندوق الخاص بالتضامن الوطني" الملغى بالمرسوم التنفيذي 22-123 الذي استبدل العنوان "الصندوق الوطني الخاص بالتضامن الوطني والنفقة"، وطبقا لنص المادة 2 منه يكون الوزير المكلف بالتضامن الوطني الأمر الرئيسي بصرف هذا الحساب، ومدير النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية أمرا ثانوي بصرفه، حيث يقيد في حسابه حسب نص المادة 4 منه باب الإيرادات السطر 1 بعنوان عمليات التضامن" عدة إيرادات لاسيما الاشتراكات المالية المدفوعة من المستخدمين الذين لا يقومون بتخصيص

<sup>1</sup>- مرسوم تنفيذي رقم 22-123 مؤرخ في 16 شعبان عام 1443 الموافق 19 مارس سنة 2022، يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص رقم 069-302 الذي عنوانه "الصندوق الخاص بالتضامن الوطني والنفقة"، ج ر عدد 20 مؤرخة 20 مارس سنة 2022.

1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة طبقا لنص المادة 2/29 من القانون 01-25  
الخاتمة:

في ضوء ما تم عرضه، يتبين أن المشرع الجزائري من خلال القانون 01-25 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم قد أولى اهتمامًا بالغًا بفئة ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال تبني مقاربة قانونية وإنسانية متقدمة تستند إلى مبدأ الإدماج الاجتماعي والمهني والاقتصادي، وقد عبّر هذا التحول عن وعي متزايد بأهمية إشراك هذه الفئة في جميع مناحي الحياة، والابتعاد عن النظرة التقليدية التي تحصرهم في موقع العجز أو التهميش.

وقد تجلّى ذلك من خلال جملة من الضمانات القانونية التي تم سنّها، في مجال الإدماج المهني والاجتماعي، من خلال تسهيل الوصول إلى مناصب العمل، أو التمتع بالخدمات الاجتماعية والصحية، بالإضافة إلى الآليات المؤسسية التي تعزز هذه الضمانات، كالمراكز المتخصصة، واللجان الاستشارية، والبرامج التحفيزية للمؤسسات التي تدمج ذوي الاحتياجات الخاصة، وعليه ومن خلال هذه المساهمة البحثية نورد جملة النتائج والتوصيات التي خلصت إليها هذه الورقة البحثية:

### النتائج

- 1- اعتماد مقاربة جديدة أكثر إنسانية الذي يظهر من خلال القانون 01-25 أن الجزائر انتقلت من المقاربة التقليدية التي كانت تصف الأشخاص بـ"المعاقين" إلى استعمال مصطلح "ذوي الاحتياجات الخاصة"، في خطوة تهدف إلى احترام كرامتهم والحد من الأثر النفسي السلبي.
- 2- ترسيخ مبدأ الإدماج المهني والاجتماعي من خلال القانون 01-25 لم الذي لم يكتف بحماية هذه الفئة قانونيًا فقط، بل ركّز على إدماجهم في الوسطين الاجتماعي والمهني، معتبرًا ذلك عنصرًا أساسيًا في تمكينهم من ممارسة حقوقهم كمواطنين كاملين.
- 3- وجود ضمانات وآليات قانونية تضمّن جملة من الضمانات مثل الحق في التكوين والعمل والتغطية الاجتماعية، إلى جانب آليات ميدانية كالمراكز المتخصصة وبرامج الدعم والتشغيل الموجهة لهذه الفئة.
- 4- نسجل رغبة واضحة في تجاوز النظرة الإقصائية من خلال هذا القانون، الذي تؤكد الدولة الجزائرية من خلال سعيها إلى تجاوز السياسات الإقصائية القديمة نحو تبني سياسات إدماجية قائمة على العدالة والمساواة.

5- نشيد بتضمين القانون 25-01 بضمانات بيان السياسية العامة للحكومة يؤكد مدى حرص المشرع على تنفيذ الأحكام الواردة في القانون تحت طائلة مساءلة الحكومة من قبل نواب البرلمان طبقا لمقتضيات المادة 111 من التعديل الدستوري.

6- بقاء بعض التحديات قائمة رغم أهمية القانون ومبادئه، إلا أن التطبيق العملي لا يزال يعاني من بعض النقائص، أبرزها ضعف التنسيق المؤسسي، وقلة الموارد، ونقص الوعي المجتمعي.

### التوصيات

1- تعزيز التطبيق الفعلي للقانون 25-01 من خلال تكثيف الجهود لتفعيل النصوص القانونية المتعلقة بحماية وترقية ذوي الاحتياجات الخاصة، من خلال متابعة تنفيذها ميدانياً، وتقييم فعالية الآليات المعتمدة.

2- تحسين التنسيق بين الجهات المعنية من مختلف الوزارات والمؤسسات (التضامن الوطني، التشغيل، التعليم، الصحة...) لضمان تنفيذ سياسات الإدماج بشكل فعال ومتناسق.

3- دعم المؤسسات التي تدمج الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة أو تقوم بتشغيلهم بتقديم تحفيزات ضريبية ومالية وتسهيل إجراءات توظيفهم، بما يساهم في رفع نسبة إدماجهم في سوق العمل.

### قائمة المصادر والمراجع:

#### أولاً: النصوص القانونية

1- القانون رقم 23-12 مؤرخ في 18 محرم عام 1445 الموافق 5 غشت سنة 2023 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، ج ر عدد 51، مؤرخة في 6 غشت سنة 2023.

2- القانون رقم 25-01 مؤرخ 21 شعبان عام 1446 الموافق 21 شعبان عام 1446 الموافق 20 فبراير سنة 2025، يتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم، ج ر عدد 12 مؤرخة في 23 فبراير سنة 2025.

#### ثانياً: النصوص التنظيمية

1- مرسوم تنفيذي رقم 03-333 مؤرخ في 12 شعبان عام 1424 الموافق 8 أكتوبر سنة 2003 يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج ر عدد 61 مؤرخة 12 أكتوبر سنة 2003.

2- مرسوم تنفيذي 08-02 مؤرخ في 24 ذي الحجة عام 1428 الموافق 2 يناير سنة 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات المساعدة عن طريق العمل وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 02 مؤرخة 8 يناير سنة 2008.

3- مرسوم تنفيذي رقم 08-83 مؤرخ في 26 صفر عام 1429 الموافق 4 مارس سنة 2008، يحدد شروط إنشاء مؤسسات العمل المحمي وتنظيمها وسيرها، ج ر عدد 13 مؤرخة 9 مارس سنة 2008.

- 4- مرسوم تنفيذي رقم 14-204 مؤرخ 17 رمضان عام 1435 الموافق 15 يوليو سنة 2014، يحدد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها، ج ر عدد 45 مؤرخة في 30 يوليو سنة 2014.
- 5- مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 3 شوال عام 1435 الموافق 30 يوليو سنة 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الاعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47 مؤرخة 3 غشت سنة 2014.
- 6- مرسوم تنفيذي رقم 22-123 مؤرخ في 16 شعبان عام 1443 الموافق 19 مارس سنة 2022، يحدد كيفيات تسيير حساب التخصيص رقم 069-302 الذي عنوانه "الصندوق الخاص بالتضامن الوطني والنفقة"، ج ر عدد 20 مؤرخة 20 مارس سنة 2022.

#### ثالثا: القرارات التنظيمية

- 1- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 13 محرم عام 1439 الموافق 4 أكتوبر سنة 2017 يحدد تشكيلة وكيفيات دراسة الملف التقني المالي للاستفادة من الإعانات الممنوحة للمستخدمين الذين يقومون بتهيئة وتجهيز مناصب عمل لفائدة الأشخاص المعوقين، ج ر عدد 71 مؤرخة 6 ديسمبر سنة 2017.
- 2- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 8 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر سنة 2019 يحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج ر عدد 02 مؤرخة 15 جانفي سنة 2019.
- 3- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 8 صفر عام 1441 الموافق 7 أكتوبر سنة 2019 يحدد لكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ج ر عدد 02 مؤرخة في 15 جانفي سنة 2020.

#### رابعا: الملاحق التنظيمية

- الملحق الاتفاقية النموذجية التي تحدد شروط منح الإعانة المالية قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل لتوظيف الأشخاص المعوقين، المبرمة تطبقا لأحكام المادة 10 من المرسوم التنفيذي 14-214 مؤرخ في 30 يوليو سنة 2014 الذي يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الاعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 16 مؤرخة في 6 ديسمبر سنة 2017.