

توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة في الاتفاقيات الدولية والتشريع الجزائري

Employment of persons with disabilities in international conventions and Algerian legislation

بغدادى ليندة*

كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة البويرة، البويرة 10000، الجزائر
مخبر: الدولة والإجرام المنظم، مقارنة قانونية وحقوقية بأبعاد اقتصادية واجتماعية،
تبييض الأموال نموذجاً، فرقة بحث: البيوأخلاقيات الطبية: بين الضوابط القانونية
وحتمية التطور العلمي

l.baghdadi@univ-bouira.dz

تاريخ الاستلام: 2024/11/04؛ تاريخ القبول: 2024/12/08؛ تاريخ النشر: 2024/12/31

ملخص:

حظي الأشخاص ذوي الإعاقة بحماية المجتمع الدولي والدول على حد سواء، ظهر ذلك جلياً في مختلف الجهود التي بذلت في سبيل حماية حقوقهم والتي من أهمها حقهم في التوظيف، والذي تم التنصيص عليه صراحة سواء في الاتفاقيات الدولية، أو في التشريع الوطني، وبخاصة في الوظيفة العمومية فإنه بالإضافة إلى التنصيص على مبدأ المساواة والجدارة للالتحاق بالوظيفة العامة في الأمر رقم 03-06، وتعزيزاً لحق هذه الفئة في التوظيف ورغبة في إدماجهم في المجتمع- كرّس المشرع الجزائري حقهم في مجال العمل بموجب نصوص قانونية خاصة تحديداً في القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم. هذا بالإضافة إلى التنظيمات بهذا الشأن، وهذا ما سنحاول تسليط الضوء عليه في هذه الدراسة.

كلمات مفتاحية: الحق في العمل؛ الشخص المعاق؛ عدم التمييز؛ القانون الجزائري.

Abstract:

Persons with disabilities have been protected by the international community and states alike, as evidenced by the various efforts made to protect their rights, the most important of which is their right to employment, whether in international conventions or in national legislation. With regard to the field of the public service, in addition to stipulating the principle of equality and merit for entry into the public service in Ordinance No. 06-03, and in order to promote the rights of this group and the desire to integrate them into society, the Algerian legislator has enshrined their right to employment under specific legal provisions in Law No. 02-09 on the protection and promotion of persons with disabilities. This is in addition to the regulations in this regard, and this is what we will try to highlight in the study

Key Word: The right to work; the disabled person; non-discrimination; Algerian law.

مقدمة:

لم يعد الاهتمام بالمعاق وقضاياهم ترفاً اجتماعياً أو تشريعياً بل أصبح ضرورة ملحة يفرضها الواقع، ذلك أنّ كل فرد ليس بمأمن في الوقوع من فخ الإعاقة، وعليه فإن المسؤولية الفردية والاجتماعية تستوجب منح هذه الفئة الأهمية التي يستحقونها خاصة في ظل تزايد أعدادها. كما أن هذه الفئة فرضت وجودها من حيث عددها وطاقاتها ومؤهلاتها كطاقات منتجة في حدود إمكانياتهم، ما يجعل تشغيلهم وسيلة لإدماجهم في سوق العمل.

إن الترسنة القانونية في الجزائر جاءت لتكشف نية المشرع الجزائري لحماية هذه الفئة وإدماجها، ولعل أحدثها زيادة مبلغ المنحة الشهرية لتصل إلى عشرة آلاف دينار جزائري (12.000 دج) للأشخاص المعاقين 100 % والبالغين 18 سنة وبدون دخل⁽¹⁾.

(1) مرسوم تنفيذي رقم 23-321 مؤرخ في 06 سبتمبر 2023، يعدّل المرسوم التنفيذي رقم 03-45 المؤرخ في 19 يناير 2003 الذي يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 07 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر عدد 58 صادر بتاريخ 07 سبتمبر 2023 نصت المادة 01 منه على: " تخصص منحة مالية قدرها اثنا عشر ألف دينار (12.000 دج) شهرياً لكل شخص معوق تقدر نسبة عجزه 100 % ويبلغ من

واستوجب المشرع الجزائري ضرورة إثبات العجز بتقرير طبي بعد المعاينة والفحص يثبت فيه الطبيب نوع الإعاقة ونسبة الإعاقة.

راعى المشرع هذا العجز، حيث انعكس ذلك في طبيعة الحماية التي اصبغها على هذه الفئة، فمنحة المعاق تخضع لنسبة الإعاقة فالمعاق الذي له القدرة على العمل سوف لن يحصل على الحماية التي يتلقاها المعاق بنسبة 100% فالحماية تتناقص بتناقص نسبة الإعاقة وهذا أمر منطقي.

تدخل المشرع الجزائري لحماية حقوق الأشخاص المعاقين، ومنع التمييز الذي يعانون منه بسبب الإعاقة إدماجهم في الحياة المهنية للحصول على عمل أو وظيفة تكفيهم ذل السؤال في القانون رقم 09-02 كما أن النصوص التنظيمية التي تخص الموضوع كثيرة جدا: ما المقصود بالشخص المعاق؟ وما مدى كفاية النصوص القانونية الدولية والوطنية في تكريس حق الأشخاص ذوي المعاقين في الحصول على وظيفة؟

الإجابة عن الإشكالية المطروحة ستكون من خلال تبين مفهوم الشخص المعاق وللأساس القانوني لحقه في التوظيف (مبحث أول)، ويستوجب الموضوع بعدها دراسة الشروط التي وضعها المشرع الجزائري لتوظيف الشخص المعاق (مبحث ثاني).

المبحث الأول: مفهوم الشخص المعاق والأساس القانوني لحقه في التوظيف

إن تعريف الإعاقة وتحديد مفهومها لم يحسم بعد ولن يحسم بسهولة، كونه متغير من بيئة إلى أخرى بل من فترة إلى أخرى.

لا يمكن أن نخفي حقيقة الصعوبة إيجاد تعريف موحد للمعاق. وقد كان للنصوص القانونية الدولية السابق في تقرير الحماية القانونية للشخص المعاق وذلك من خلال التأكيد على حقه في العمل والإدماج في الوسط المهني، ولعل الاهتمام الدولي بهذه الفئة نابع مما شهده تاريخ المجتمع الإنساني - على مر عصور عدة - من معاملة لا إنسانية للمعاقين اعتقادا أن الأرواح الشريرة قد دخلت في أجسادهم، مما جعلهم يتلقون أصنافا عدة من الاضطهاد

المر 18 سنة، على الأقل، وبدون دخل".

وصل للقتل⁽¹⁾ (مطلب أول)، لتساير التشريعات هذا المسعى الدولي بإصدار نصوص تشريعية تؤكد حق المعاق في الحصول على وظيفة على الصعيد الداخلي (مطلب ثاني).

المطلب الأول: تعريف الشخص المعاق في النصوص القانونية الدولية

ظهر اهتمام الجمعية العامة للأمم المتحدة بالمعاقين من خلال عدة نصوص دولية تجلّى في شكل إعلانات واتفاقيات دولية، ومن خلال اعتمادها برنامج عالمي للمعاقين وتخصيص يوم 13 ديسمبر من كل عام يوماً عالمياً للمعاقين⁽²⁾، تقف هذه الجهود بالتوازي مع جهود الهيئات الفرعية لمنظمة الأمم المتحدة كمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية التي عرفت الإعاقة في التصنيف الدولي للأداء والإعاقة بأنها: "نتيجة أو حصيلة علاقة معقدة بين الحالة الصحية للفرد والعوامل الشخصية، والعوامل الخارجية التي تشكل الظروف التي يعيش فيها الفرد"⁽³⁾.

عرّف الإعلان الخاص بحقوق المعاقين لسنة 1975 أيضاً الشخص المعاق في المادة الأولى منه على أنه: "يقصد بكلمة معاق أي شخص عاجز أن يؤمن بنفسه بصورة كلية أو جزئية ضرورات حياته الفردية أو الاجتماعية العادية، بسبب قصور خلقي أو غير خلقي، في قدراته الجسمانية أو العقلية"⁽⁴⁾.

ارتكز هذين التعريفين على "فكرة العجز" والتي تجعل الشخص غير قادر على تلبية مختلف احتياجاته مما يضطر هذه الفئة دوماً في أن تكون في حاجة للمساعدة، كما أنّ

(1) صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية لذوي الإعاقة بين الواقع والمأمول في مملكة البحرين "دراسة مقارنة في ضوء المعايير الدولية لحقوق الإنسان"، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، المنامة، البحرين، 2018، ص 10.

(2) تواصلت جهود الجمعية العامة لهيئة الأمم المتحدة في حماية الأشخاص ذوي الإعاقة بإعلانها 21 آذار (مارس) يوماً عالمياً لمتلازمة داون يحتفل به سنوياً اعتباراً من عام 2012. قرار الجمعية العامة في 19 كانون الأول ديسمبر 2011 (66-149) في الدورة السادسة والستون، وثيقة A/RES/66/149، متاح على الرابط التالي:

<https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n11/467/74/pdf/n1146774.pdf>

(3) العنف والإصابات والإعاقة، موقع منظمة الصحة العالمية - <https://www.emro.who.int/ar/violence-injuries-disabilities/disabilities>

(4) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975 يتضمن اعتماد ونشر الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، متوفر على الرابط التالي: <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons>

هذين التعريفين يرتكزان على النهج الطبي في تعريف الإعاقة والقائم أساساً على تعريف الإعاقة بالنظر إلى وصف العاهات أو القدرات الوظيفية المحدودة.

من جهتها تطرقت اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006 إلى تعريف وضبط بعض المصطلحات من أهمها مصطلح الشخص المعاق وذلك في المادة الأولى منها والتي تنص على أنّ ذوي الإعاقة يشمل: "كل من يعانون من عاهات طويلة الأجل بدنية أو عقلية أو ذهنية أو حسية، قد تمنعهم لدى التعامل مع مختلف الحواجز من المشاركة بصورة كاملة وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الآخرين"⁽¹⁾.

الظاهر أنّ التعريف السالف الذكر تجاوز المفهوم الطبي التقليدي للإعاقة الذي يعتمد فقط على تقارير طبية أو أعراض جسدية ليتوسع إلى مفهوم اجتماعي قائم على احترام حقوق الإنسان كما يرتكز أيضاً على دور المجتمع والبيئة المحيطة في إصابة الشخص بالإعاقة أو عدم مساعدته على التكيف وتوفير الوسائل اللازمة لممارسة حقوقه حيث ربطت الاتفاقية بين وصف الشخص بالإعاقة وقدرته على المشاركة بصورة كاملة وفعالية في المجتمع قياساً على الأشخاص الآخرين⁽²⁾.

أما على المستوى الإقليمي فتعد الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين⁽³⁾ أول اتفاقية إقليمية ملزمة عيّنت بمكافحة جميع أشكال التمييز التي قد يتعرض لها الأشخاص المعاقين، وتشجع اندماجهم الكامل في المجتمع⁽⁴⁾، حيث تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية باتخاذ التدابير

(1) قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 611/61 المؤرخ في 13 ديسمبر 2006 يتضمن اعتماد ونشر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188-09 المؤرخ في 12 ماي 2009، ج ر عدد 33 الصادر في 31 ماي 2009. متوفر على الرابط التالي:

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>

(2) ويلي موم وروبرت رانسوم، الإعاقة والعمل، -<https://www.iloencyclopaedia.org/ar/part-iii-48230/disability-and-work>

(3) الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين، الصادرة بتاريخ 7 يونيو 1999، نسخة الاتفاقية باللغة العربية متاحة على الرابط التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/am8.html>

(4) المادة 2 من الاتفاقية.

التشريعية والاجتماعية والتربوية والتي تتعلق بالعمل⁽¹⁾، خاصة في مجال الحصول على عمل.

وقد جاء تعريف الشخص المعاق في المادة الأولى منها بالنظر إلى العجز البدني أو العقلي أو العصبي، وسواء كان ذلك العجز مؤقتاً أو دائماً، والذي يحد من قدرته على القيام بالأنشطة الأساسية للحياة. كما لم يغفل التعريف ذكر أن البيئة الاقتصادية أو الاجتماعية قد تزيد من خطورة هذه الإعاقة⁽²⁾.

أما على المستوى الأوروبي فقد تضمن ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي⁽³⁾ التنصيص على منع جميع أشكال التمييز بين البشر بما في ذلك التمييز بسبب الإعاقة، دون أن يتطرق إلى تعريف الإعاقة أو تعريف الشخص المعاق، وذلك في نص المادة 21 الفقرة 01⁽⁴⁾ ليؤكد في المادة 26 منه أن الاتحاد الأوروبي يقر ويحترم حق الأشخاص ذوي الإعاقة في اتخاذ تدابير تهدف لضمان استقلاليتهم واندماجهم الاجتماعي والمهني ومشاركتهم في حياة المجتمع⁽⁵⁾.

على المستوى العربي، صدر عن مؤتمر العمل العربي الاتفاقية العربية رقم (17)

(1) المادة 03 من الاتفاقية.

(2) أنه: "لأغراض هذه الاتفاقية تعرف المصطلحات التالية كما يلي:

1- الإعاقة مصطلح "الإعاقة" يعني الضعف البدني أو العقلي أو العصبي- سواء كان دائماً أو مؤقتاً- الذي يحد من القدرة على أداء واحد أو أكثر من الأنشطة الأساسية للحياة اليومية والذي يمكن أن تسببه أو تزيد من خطورته البيئة الاقتصادية أو الاجتماعية".

(3) Charte des droits fondamentaux de l'union européenne (C364/01/2000) 7/12/2000 ; La Charte est disponible sur le lien suivant :

<https://www.wipo.int/wipolex/ar/legislation/details/6005>

(4) Art 21 : « Est interdite, toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines éthiques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion, ou les convictions, les opinions politiques ou toute autre opinion, l'apparence à une minorité nationale, la fortune, la naissance, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle ».

(5) Art 26 de la Charte des Droits fondamentaux de L'Union Européenne dispose : « L'Union reconnaît et respecte le droit des personnes handicapées à bénéficier de mesures visant à assurer leur autonomie, leur intégration sociale et professionnelle et leur participation à la vie de la communauté ».

لسنة 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين⁽¹⁾ أكدت أن تأهيل المعوق وإعادة تأهيله للاستفادة من ما يملكه من قدرات وتأمين العمل له بما يتناسب مع التأهيل الذي تلقاه، هما الضمانة الأكيدة لتحقيق ذاته ومساهمته في العملية الإنتاجية، كما اعتبرت أن دمج المعوق هو حق من حقوقه الأساسية. كما نجد أن الاتفاقية قدمت تعريفا للشخص المعاق وتصنيفا للإعاقة.

عرفت المادة الأولى من الاتفاقية المعوق تعريفا تقليديا بالنظر إلى نوع الإعاقة ومدى تأثيرها على حق المعاق في العمل، حيث عرفته بأنه الشخص الذي يعاني من نقص في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية بسبب حادث أو بسبب خلقي أو بسبب عامل وراثي، أدت إلى إعاقته كلياً أو جزئياً عن العمل ويحتاج إلى الرعاية والتأهيل من أجل دمج أو إعادة دمج في المجتمع⁽²⁾.

أضف إلى ذلك أن الاتفاقية في المادة 5 منها صنفت الإعاقة بالنظر إلى سبب الإعاقة الواردة في المادة الأولى منها، حيث ميزت بين المعوقين جسدياً، المعوقين حسياً والمعوقين ذهنياً⁽³⁾ ويعد هذا التصنيف على بساطته شاملاً لكل حالات الإعاقة الشائعة لكن بالمقابل يكون قد أخرج كل من الإعاقة العصبية والإعاقة النفسية من التصنيف.

المطلب الثاني: تعريف الشخص المعاق في النصوص القانونية الداخلية (التشريع الجزائري)

عديدة هي النصوص القانونية في التشريع الجزائري التي جاءت بتعريف الشخص

(1) الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 282-05 مؤرخ في 14 أوت 2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المعتمدة بعمان في أبريل 1993، ج ر عدد 56، الصادر بتاريخ 17 أوت 2005.

(2) المادة الأولى من الاتفاقية العربية بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، مرجع سابق.

(3) نصت المادة 5 من الاتفاقية على ما يلي: "يصنف المعوقون حسب سبب الإعاقة إلى:

أ- المعوقون جسدياً: هم الأشخاص الذين يواجهون إعاقة في حركتهم الطبيعية نتيجة خلل أو مرض أو عاهة.

ب- المعوقون حسياً: هم الأشخاص الذين نقصت قدرتهم الحسية لوظيفة عضو أو أكثر لديهم.

ج- المعوقون ذهنياً: هم الأشخاص الذين يعانون من نقص في قدراتهم الذهنية، يؤثر على عمليات الإدراك".

المعاق بدء بقانون الصحة رقم 85_05⁽¹⁾ والذي قام فيه المشرع إلى تعريف الشخص المعاق في المادة 89 منه والتي نصت أنه "يعد شخص معاق كل طفل أو مراهق أو شخص بالغ أو مسن مصاب إما بنقص نفسي، أو فيزيولوجي، وإما عجز ناتج عن القيام بنشاط تكون حدوده عادية للكائن البشري، أو عاهة تحول دون حياة اجتماعية أو تمنعها". يبدو هذا التعريف ضيقاً جداً كونه يعتبر الإعاقة عجزاً ذاتياً هذا من جهة، من جهة أخرى فهذا التعريف يقصر الإعاقة على عاهة واحدة فحسب فلا يمكن بذلك أن يشمل متعددي العاهات.

أما قانون حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم⁽²⁾ فقد نص في المادة 2 منه على ما يلي: "تشمل حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم في مفهوم هذا القانون كل شخص مهما كان سنه أو جنسه يعاني إعاقة أو أكثر، وراثية أو خلقية أو مكتسبة، تحد من قدرته على ممارسة نشاط أو عدة نشاطات أولية في حياته اليومية الشخصية والاجتماعية نتيجة لإصابة وظائفه الذهنية أو الحركية، أو العضوية، أو الحسية". وقد تضمنت المادة 3 من المرسوم التنفيذي رقم 03-45 مؤرخ في 19 جانفي 2003 يحدد كليات تطبيق أحكام المادة 7 من القانون رقم 02-09⁽³⁾ تعريفاً موسعاً للشخص المعاق أنه: "يقصد بالشخص المعوق كما هو منصوص عليه في المادة 2 أعلاه:

- كل شخص مصاب بإعاقة خلقية أو مكتسبة أو بمرض مزمن معجز خطير تقدّر نسبة عجزه بـ 100 % وتؤدي إلى عجز كلي عن العمل،
- كل شخص يوجد في وضعية يحتاج احتياجاً كلياً إلى غيره للقيام بنشاطات الحياة اليومية بسبب إصابة وظائفه الذهنية أو الحركية أو العضوية- الحسية مثل السقيم الطريح الفراش أو فاقد استعمال الأعضاء الأربعة أو متعدد الإعاقات الحسية (الصم

(1) قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر عدد 8 الصادر بتاريخ 12 فيفري 1985 (ملغى).

(2) قانون رقم 02-09 مؤرخ في 8 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر عدد 45 صادر بتاريخ 30 جويلية 2002.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 03-45 مؤرخ في 19 جانفي 2003 يحدد كليات تطبيق أحكام المادة 7 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002، ج ر عدد 04 صادر بتاريخ 22 جانفي 2003.

والعنى الكلّي في نفس الوقت) والمصاب بتأخر ذهني عميق مع اضطرابات مجتمعة".

نلاحظ من خلال النصين السابقين أن تعريف المعاق اقتصر على الشخص الذي يعاني في بعض قدراته الجسدية أو الحسية أو الذهنية نتيجة مرض أو حادث أو بسبب خلقي وأدى ذلك إلى عجزه كلياً أو جزئياً على الكسب والعمل.

في الحقيقة إن مفهوم المعاق يعد مفهوم نسبي يختلف بحسب ظروف المجتمع والبيئة التي يعيش فيها المعاق، كما يختلف مدلوله من عامة الناس إلى اختصاصي التأهيل وإلى أجهزة التعداد والإحصاء، فمصطلح المعاق لدى عامة الناس يشمل كل من به نقص جسيم ظاهر في بدنه أو عقله، أما لدى اختصاصي التأهيل فهو من به نقص جسيم ظاهر في بدنه أو عقله أو حواسه، مثل حالات البتر والشلل، وفقد البصر وفقد السمع، فهو كل مصاب بعجز بدني أو عقلي، بشرط أن يكون هذا العجز سببا في عدم تكيفه مع المجتمع، فإذا كانت الإصابة لا تؤثر عليه في عمله أو معنوياته فإنه غير معاق⁽¹⁾.

صدر المرسوم التنفيذي رقم 14-204 مؤرخ في 15 جويلية 2014 يحدد الإعاقات حسب طبيعتها ودرجتها⁽²⁾ والذي عرف فيه المشرع "الإعاقة" في المادة الثانية (2) منه كما يلي: "تعتبر إعاقة، طبقا للتشريع المعمول به، كل محدودية في ممارسة نشاط أو عدة أنشطة أولية في الحياة اليومية الشخصية أو الاجتماعية، نتيجة إصابة في الوظائف الذهنية و/ أو الحركية و/ أو العضوية- الحسية تعرض لها كل شخص في محيطه مهما كان سنه وجنسه. وتنجم الإعاقة عن إصابة ذات أصل وراثي أو خلقي أو مكتسب"⁽³⁾.

(1) صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سابق، ص 22.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 14-204 مؤرخ في 15 جويلية 2014 يحدد الإعاقات حسب طبيعتها، ج ر عدد 45 صادر بتاريخ 30 جويلية 2014.

(3) في حين تنص المادة الثالثة من المرسوم التنفيذي رقم 14-204 الذي حدد الإعاقات حسب طبيعتها على تحديد أنواع الإعاقات كما يلي: "تكون الإعاقة، حسب طبيعتها:

- إعاقة حركية،
- إعاقة بصرية،
- إعاقة سمعية،
- إعاقة ذهنية".

ويتم تحديد طبيعة الإعاقة ونسبتها بناء على خبرة طبية، وعلى معايير تتعلق بجوانب طبية ووظيفية ونفسانية واجتماعية واقتصادية طبقاً لسلم تقييم للإعاقة يحدد بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالتضامن والوزير المكلف بالصحة ومن قبل اللجنة الطبية الولائية المتخصصة⁽¹⁾، ويعد التصريح بالإعاقة إجراء إلزامي لدى المصالح الولائية المكلفة بالحماية الاجتماعية⁽²⁾. ويعد إثبات الإعاقة تسلم للمعني بطاقة المعاق مبيّناً فيها طبيعة الإعاقة ودرجتها⁽³⁾، على أنه يمكن للشخص المعني أو من ينوب عنه طلب مراجعة طبية الإعاقة ودرجتها وذلك أمام اللجنة الطبية الولائية المتخصصة بتقديم الوثائق والمستندات المثبتة لذلك⁽⁴⁾.

علماً أن هذه الأخيرة تم التنصيص عليها في المادة 10 من القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم على أن: "تنشأ لدى المصالح الولائية التابعة للوزارة المعنية، لجنة طبية ولوائية متخصصة⁽⁵⁾ تتشكل من خمسة (5) أعضاء على الأقل يتم اختيارهم من ضمن الأطباء الخبراء...".

إن وجود تعريف للشخص المعاق في كل من القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم وكذا في المرسوم التنفيذي رقم 204-14 جعل المشرع الجزائري يعزف عن تعريفه في قانون الصحة رقم 11-18⁽⁶⁾.

(1) مرسوم تنفيذي رقم 03-175 المؤرخ في 14 أبريل 2003 المتعلق باللجان الولائية المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن، ج ر عدد 27 صادر بتاريخ 16 أبريل 2003.

(2) المادة 3 من القانون رقم 09-02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

(3) المادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 204-14 يحدد الإعاقات حسب طبيعتها، مرجع سابق.

(4) المادة 12 من المرسوم التنفيذي رقم 204-14 يحدد الإعاقات حسب طبيعتها، المرجع نفسه.

(5) تنشأ اللجنة الولائية للخبرة الطبية بطلب من مدير النشاط الاجتماعي الموجه إلى مدير الصحة لتعيين أطباء متخصصين في الأمراض العقلية وأمراض جراحة العظام وأمراض جراحة العيون الأنف والأذن والحنجرة طب العمل وطبيب مختص في إعادة التربية الوظيفية بحيث يعين الأعضاء في اللجنة الطبية بقرار من الوالي بناء على اقتراح مدير الولاية المكلف بالنشاط الاجتماعي وبالتشاور مع مدير الولاية المكلف بالصحة حسب المادة 03 من المرسوم التنفيذي رقم 03-175 المتعلق باللجنة الولائية الطبية المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن.

(6) قانون رقم 11-18 مؤرخ في 2 جويلية 2018 يتعلق بالصحة، ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 29 جويلية 2018.

تجدر الإشارة في هذا المجال أن تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة⁽¹⁾ لسنة 2017 درج على استعمال تسمية جديدة متجاوزة المصطلحات والتسميات الأخرى على غرار "المعوقين" أو "ذوي الاحتياجات الخاصة" واستعمل بدل من ذلك مصطلح "أصحاب الهمم" وقد عرفهم على أنه "الأشخاص الذين لديهم ضعف أو علة بشكل كلي أو جزئي بشكل مؤقت أو دائم في قدراتهم وإمكانياتهم الحسية أو الجسمية أو العقلية أو التواصلية أو التعليمية أو النفسية مما ينقص من إمكانياتهم وقدراتهم للمشاركة بصورة طبيعية وفعالة في المجتمع على قدم المساواة مع الأشخاص الأسوياء"⁽²⁾.

لكن في حقيقة الأمر مصطلح المعاق هو مصطلح أكثر دقة وانضباطاً من "أصحاب الهمم" من الناحية اللغوية والقانونية لكون مصطلح معاق يبرز صفة التعدية بمعنى أن الإعاقة واقعة وليست صفة سلبية ملازمة للمصاب⁽³⁾.

المبحث الثاني: التكريس القانوني لحق الأشخاص ذوي الإعاقة في التوظيف

تعد مسألة توظيف الأشخاص المعاقين وتمكينهم من العمل مسألة مفصلية بالغة الأهمية، وأحد أهم ركائز تمكين المعاقين وإن ما نراه اليوم من تطور التشريعات التي تعنى بحقوقهم ما هي إلا نتاج الجهود المثمرة والتميزة لما قامت به هيئة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية التي تنشط في مجال الاهتمام بفئة المعاقين وللنصوص القانونية الداخلية (مطلب أول)، لكن توظيف هذه الفئة مرهون ببعض الشروط الخاصة لا بد من مراعاتها ضماناً للسير الحسن للمرفق العام (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الأساس القانوني لحق المعاقين في التوظيف

كان للنصوص الدولية السبق في تكريس حق المعاق في العمل⁽⁴⁾ على غرار التوصية رقم

(1) ناشطة إماراتية من أصحاب الهمم تظهر ريادة في مجال الإدماج بإكسيو2020 وما بعده، موقع أخبار الأمم المتحدة <https://news.un.org/ar/story/2021/12/1088882>

(2) عطا الله مختاري، عبد القادر زرقين، الإنفاذ الداخلي لحق المعاق في العمل: الجزائر أنموذجاً، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، مجلد 14، عدد 2، جوان 2021، ص 106.

(3) صلاح محمد أحمد دياب، مرجع سابق، ص 09.

(4) عطا الله مختاري، عبد القادر زرقين، مرجع سابق، ص 109.

168 الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي الخاصة بالتأهيل المهني وعمالة المعاقين⁽¹⁾ كما يمكن في هذا الصدد التذكير بالقواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعاقين المعتمدة من طرف الأمم المتحدة والتي أكدت القاعدة السابعة منها على حق المعاقين في التوظيف إذ يجب ألا تتضمن القوانين السارية في ميدان التوظيف أي تمييز ضد المعاقين أو تضع العراقيل في سبيل تشغيلهم، وان تدعم الدولة بقوة إشراك المعاقين في السوق المفتوحة للعمل⁽²⁾.

كما نصت المادة 27 الفقرة الأولى من اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة لهيئة الأمم المتحدة لسنة 2006⁽³⁾ على أن "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:

1_ 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 ...".

أما على مستوى النصوص الداخلية نجد الدستور في واجبتها حيث جاء في المادة 72 منه على التنصيص على: تعمل الدولة على ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية⁽⁴⁾ وتدعمها لإعمال الحق في العمل، جاء التنصيص على

(1) التوصية رقم 168 صادرة عن مؤتمر العمل الدولي الخاصة بالتأهيل المهني وعمالة المعاقين، مؤرخة في 20 جوان 1983 متوفرة على الرابط التالي: http://www.ilo.int/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/WCMS_R168_AR/lang--ar/index.htm

(2) قرار الجمعية العامة رقم (A/48/627) القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، الدورة الثامنة والأربعون، البند 109 من جدول الأعمال رقم A/RES/48/96.

(3) اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة لهيئة الأمم المتحدة لسنة 2006، اعتمدت في 13 ديسمبر 2006، وفتح باب التوقيع عليها في 30 مارس 2007، ودخلت حيز التنفيذ في 3 مايو 2008، صادقت عليها الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188-09 مؤرخ في 12 مايو 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006، ج.ر عدد 33، الصادر بتاريخ 31 ماي 2009.

(4) مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82 صادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.

مبدأ المساواة أمام القانون وذلك في نص المادة 37 من الدستور، التي جاء فيها: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه على المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي".

يلاحظ من خلال صياغة النص الدستوري أنه أوجد التزام على عاتق الدولة يتعلق بتسهيل ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة لحقوقهم المعترف بها كباقي المواطنين، والتي من بينها الحق في التوظيف الوارد بنص المادة 63 من الدستور هذا من جانب، من جانب آخر الاعتراف بحق هذه الفئة في الإدماج في الحياة الاجتماعية.

كما أن المشرع استعمل مصطلح أو عبارة "الفئات الضعيفة ذات الاحتياجات الخاصة" وهذا لا يتوافق مع المصطلحات المعتمدة في الاتفاقيات الدولية التي تسميه بالشخص المعاق، وهو المصطلح الأدق. كما تظهر الحماية القانونية لهذه الفئة مندرجة ضمن المادة 69 من الدستور والتي تنص على منع التمييز بين الفئات في المجتمع بما في ذلك الوضع الاجتماعي.

يعد تشريع العمل⁽¹⁾ في الجزائر من بين القوانين الرائدة في سياسة إدماج المعاقين في بيئة عمل مناسبة لإعاقاتهم، حيث جاء التنصيب على وجوب تخصيص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وذلك في المادة 16 منه، التي نصت على ما يلي: "يجب على المؤسسات المستخدمة أن تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفاءات تحدد عن طريق التنظيم". لكن بالمقابل لم يحدد مقدار هذه النسبة.

كان علينا انتظار 12 سنة إلى غاية تاريخ صدور القانون رقم 09_02 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم والذي حظر في 24 التمييز ضد الأشخاص المعوقين للترشح للوظائف العامة حيث جاء في نص المادة 24 منه ما يلي: "لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار أو امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا

(1) قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أبريل 1990 يتضمن قانون علاقات العمل، ج ر عدد 17 صادر بتاريخ 25 أبريل 1990.

أقرت اللجنة المنصوص عليها في المادة 18 أعلاه عدم تنافي إعاقته مع هذه الوظيفة، ليعزف في المادة 27 وجوب تخصيص نسبة 1% من الوظائف لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة، وفي حالة استحالة ذلك يدفع المستخدم مبلغا ماليا يرصد للمعوقين في إطار صندوق دعم نشاطات هذه الفئة.

كما يستفيد المستخدمون الذين يوفرّون مناصب شغل للمعوقين من امتيازات وفقا للتشريع الساري، نذكر في هذا الصدد استفادة كل صاحب عمل يوظف أشخاصا معوقين بتخفيض نسبته 50 % من حصته المتعلقة بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي عن كل شخص معوق يتم توظيفه أو تشغيله⁽¹⁾. وفي حالة إصابة عامل بإعاقة فإنه يقع على المستخدم إعادة تصنيفه بعد التدريب في منصب ملائم له مع بقاء الامتيازات المقررة لهم⁽²⁾.

تطبيقا لأحكام المادتين 27 و28 من القانون رقم 02-09 صدر المرسوم التنفيذي رقم 14-214 المتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي، ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين⁽³⁾ تنص 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"، يظهر جليا من نص المادة تنصيب المشرع وجوب تخصيص مالا يقل عن نسبة 1% من المناصب للأشخاص ذوي الإعاقة، وفي حال لم يخصص المستخدم مناصب عمل لصالح الأشخاص المعوقين يتعين

(1) نصت المادة الأولى من المرسوم التنفيذي رقم 97-425 ج ر عدد 75، صادر بتاريخ 12 نوفمبر 1997 يحدد كيفيات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين، على ما يلي: "عملا بأحكام المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30 ديسمبر سنة 1995 والمذكور أعلاه، يستفيد كل صاحب عمل يوظف أو يشغل أشخاصا معوقين بتخفيض بنسبة 50 % من حصة صاحب العمل المتعلقة بالاشتراكات في الضمان الاجتماعي عن كل شخص معوق يتم توظيفه أو تشغيله".

(2) دليلة رحمانى، أسامة غربي، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مجلة صوت القانون، المجلد السادس، العدد 02، نوفمبر 2019، ص 836.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 14-214 مؤرخ في 30 جويلية 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47 صادر بتاريخ 3 أوت 2014.

عليه دفع اشتراك مالي سنوي تساوي قيمته حاصل عدد مناصب العمل المخصصة في المبلغ السنوي للأجر الوطني الأدنى المضمون⁽¹⁾.

من جهة أخرى كرّس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁾ مبدأ المساواة وعدم التمييز بين الأفراد في الالتحاق بالوظيفة العامة، بما في ذلك عدم إقصاء الأشخاص المعوقين، حيث جاء في المادة 74 منه على أنه: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية" هذا من جهة، من جهة أخرى فإنه تسري على الموظف المعوق أو الذي يترشح للوظيفة العمومية نفس الإجراءات التي تنطبق على الأفراد العاديين. كما لا يفوتنا في هذا الصدد أن ننوه أن القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر رقم 03-06)⁽³⁾ أعطى للموظف الحق في الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في المادة 146-1 في حالة إصابته بالإعاقة⁽⁴⁾.

المطلب الثاني: شروط توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

إضافة إلى الشروط العامة للتوظيف⁽⁵⁾، استوجب المشرع شروطاً خاصة للحصول على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعاق وأن تكون الوظيفة المراد شغلها تندرج ضمن قائمة المناصب المخصصة للمعاقين بالتنظيم (فرع أول)، وأن يتم إثبات عدم تنافي الوظيفة المراد شغلها مع الإعاقة ووجوب تسجيل المعاق -طالب الوظيفة- لنفسه لدى المؤسسات المؤهلة (فرع ثان).

(1) المادة 04 من المرسوم التنفيذي رقم 14-214 سالف الذكر.

(2) أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

(3) أمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، مرجع سابق.

(4) تنص المادة 146 -1 من الأمر رقم 03-06 على ما يلي: " تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو إعاقة أو مرض خطير؛".

(5) جاء التنصيص على الشروط العامة للتوظيف في المواد من 74 إلى 75 من الأمر رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

الفرع الأول: الاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل أن تكون الوظيفة المراد شغلها تندرج ضمن قائمة المناصب المخصصة للمعاقين بالتنظيم

أولاً: الاعتراف للشخص المعاق بصفة العامل

حددت المادة 19 من القانون رقم 02_09 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم صلاحيات اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني والتي جاء فيها: «العمل على الاعتراف للمعوق بصفة العامل وتوجيهه وإعادة تصنيفه وتعيين المؤسسات والمصالح التي تساهم في استقبال الأشخاص المعوقين وإدماجهم مهنياً»

أكد القرار الوزاري المشترك⁽¹⁾ وجوب استفادة الشخص المعاق من إجراءات تمييزية تتعلق بالمساعدة لاسيما التوقيت الخاص بالامتحانات، والاستعانة بمرجم إشارات أو لغة. استوجب إضافة لإلزامية تخصيص على الأقل 1% من المناصب المالية ومناصب الشغل المفتوحة في مسابقات التوظيف الأشخاص المعوقين، وجوب إدراج هذا الإجراء في مخططها السنوي لتسيير الموارد البشرية بعنوان السنة المالية المعنية على أن يتم تقييم ومتابعة هذه الإجراءات⁽²⁾.

(1) القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 7 أكتوبر 2019 يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في الإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.

2- جدير بالذكر أن المشرع التونسي هو الآخر كان قد حدّد نفس النسبة (1%) في الفصل 30 من القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 مؤرخ في 15 أوت 2005 يتعلق بالنهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم والتي نصت على: "يتعين على كل مؤسسة عمومية أو خاصة تشغل عادة 100 عامل فما فوق أن تخصص نسبة لا تقل عن 1% من مراكز العمل للأشخاص ذوي الإعاقة"، قد قام برفع من هذه النسبة إلى (2%) في قانون عدد 41 لسنة 2016 مؤرخ في 16 ماي 2016 يتعلق بتنقيح القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المتعلق بالنهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم حيث تنص المادة 29 (جديد) منه على ما يلي: "تخصص نسبة لا تقل عن 2% من الانتدابات السنوية بالوظيفة العمومية تسند بالأولوية لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يستجيبون للشروط المنصوص عليها بهذا القانون ولهم مؤهلات للقيام بالعمل المطلوب"، وتضيف المادة 30 (جديد) الفقرة الثانية على أنه: "يتعين على كل منشأة عمومية أو خاصة تشغل عادة مائة شخص فما فوق أن تخصص نسبة لا تقل عن 2% من مراكز العمل للأشخاص ذوي الإعاقة".

وقد أوضحت مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري⁽¹⁾ أن تخصيص نسبة 1% من مناصب الشغل لتوظيف الأشخاص المعوقين، ينطبق فقط على المؤسسات والإدارات العمومية التي يساوي أو يفوق عدد مستخدميها (100) عون، ويتم تحديد هذا العدد على أساس التعدادات الحقيقية للمؤسسات والإدارات العمومية الموقوفة عند تاريخ 31 ديسمبر للسنة المنصرمة، على أنه يؤخذ في الحسبان عند تحديد هذه النسبة عدد الموظفين والأعوان المتعاقدين وكذا شاغلي الوظائف والمناصب العليا بما فيهم الأعوان العموميين المتواجدين في وضعيات خاصة (انتداب، استيداع، عطلة مرضية طويلة المدى...) ⁽²⁾.

بعد معاينة الشخص المعاق تمنح له ما يثبت له "صفة العامل"، إذا كانت إعاقته لا تتنافى بشكل عام مع العمل إثبات أن الإعاقة ليست مانعا له من ممارسة حقه في العمل⁽³⁾ المكفول بمقتضى الدستور ومقتضى القوانين⁽⁴⁾.

ثانيا: أن تكون الوظيفة المراد شغلها تندرج ضمن قائمة المناصب المخصصة للمعاقين بالتنظيم

إن توظيف الأشخاص المعاقين يجب أن يرد ضمن قائمة المناصب المحددة من طرف السلطات العمومية المختصة بموجب نص تنظيمي حسب ما جاء في المادة 19 قانون

(1) مراسلة المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري رقم 4798 المؤرخة في 09 جوان 2020 المتعلقة بكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية.

(2) مثال ذلك: مؤسسة أو إدارة عمومية، تقدر تعداداتها الحقيقية بتاريخ 31 ديسمبر من السنة المنصرمة بـ 1230 عون وتتوفر على 410 منصبا ماليا شاغرا، بعنوان السنة المالية الجارية، قررت تخصيص منها 230 منصبا ماليا للتوظيف الخارجي، ففي هذه الحالة وعملا بأحكام القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 7 أكتوبر 2019 يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية تخصيص 1% على الأقل من المناصب الشاغرة المخصصة للتوظيف الخارجي أي من 230 منصب) أي منصبين (02) لتوظيف الأشخاص المعوقين، وينبغي إدراج هذين المنصبين في المخطط السنوي لتسيير الموارد البشرية للسنة المعتمدة في الجدولين 4 الخاص بالموظفين و/أو 4 مكرر الخاص بالأعوان المتعاقدين.

(3) مراد بوطبة، مرجع سابق، ص 1301.

(4) تنص المادة 66 الفقرة الأولى من التعديل الدستوري لسنة 2020 على ما يلي: "العمل حق وواجب".

09_02 فقرة أخيرة، لكن هذا القيد لم يتضمن في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 أكتوبر (1) 2019، إذ جاء في المادة 02 منه على : "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 أو الأعوان المتعاقدين، وكذا مناصب العمل في الهيئات المستخدمة العمومية أو الخاصة، وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

الفرع الثاني: إثبات عدم تنافي الوظيفة المراد شغلها مع الإعاقة ووجوب تسجيل المعاق - طالب الوظيفة- لنفسه لدى المؤسسات المؤهلة

يخضع الشخص المعاق للمعاينة من طرف اللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني (2) للتأكد من قدرته على القيام بأعباء الوظيفة التي ترشح لها، ويعد قرار اللجنة الولائية الخاصة للتربية والتوجيه ملزماً. غير أنه يمكن للشخص المعاق أو من ينوب عنه قانوناً الطعن في قرار الرفض التي تصدره هذه اللجنة أمام اللجنة الوطنية للطعن المنصوص عليها في المادة 34 وذلك حسب ما جاء في المادة 2/20 قانون رقم 09_02.

وتكلف لجنة الطعن بالنظر في قرارات اللجنة والبت فيها في مدة أقصاها ثلاثة (3) أشهر من تاريخ إيداع الطعن، حسب المادة 34 فقرة 2 من القانون رقم 09-02.

يستوجب تسجيل كل شخص معاق طالب عمل وحائز على شهادة الاعتراف بصفة العامل المعاق لدى وكالة التشغيل المؤهلة، البلدية، أو الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب طبقاً للتشريع والتنظيم المعمول بهما وذلك في المادة 11 من القرار الوزاري المشترك المتعلق بتوظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

في حقيقة الأمر هذا الشرط ترد عليه مآخذ عدة ليست في صالح الشخص المعاق،

(1) القرار الوزاري المشترك (عن وزير التضامن الوطني وقضايا الأسرة ووزير المالية ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والمدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مؤرخ في 17 أكتوبر 2019، يحدد كفاءات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية.

(2) مرسوم تنفيذي رقم 333-03 مؤرخ في 8 أكتوبر 2003، يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج ر عدد 61، صادر بتاريخ 12 أكتوبر 2003.

ذلك أنه يلزم على المعاق طالب الوظيفة أن يسجل نفسه في المؤسسات المذكورة كلما أعلن عن عرض عمل، كما أنهم من جهة أخرى عدد المؤسسات التي تلعب دور الوسيط ولم يحصرها في وكالة أو جهة واحدة. أضف إلى ذلك أن عبارة " الهيئة الخاصة المعتمدة للتنصيب " هي عبارة غامضة تحتاج إلى التوضيح.

إذا توافرت في الشخص المعاق الشروط السالفة الذكر فإنه لا يحق إقصاء أي شخص معوق من اجتياز الاختبار المهني أو المقابلة، ذلك أنّ المادة 04 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 أكتوبر 2019 نصت على عدم جواز إقصاء أي شخص معوق بسبب إعاقته من مسابقة أو اختبار مهني أو مقابلة تتيح الالتحاق بمنصب العمل إذا استوفى صفة العامل مع الاستفادة من إجراءات تمييزية تتعلق بالمساعدة لاسيما التوقيت الخاص بالامتحانات والاستعانة بمرجم إشارات أو لغة⁽¹⁾.

خاتمة

لا يمكن بأي حال من الأحوال إنكار الجهود القانونية المبذولة من طرف المجتمع الدولي عموما أو المشرع الجزائري على وجه الخصوص في سبيل تكريس حق المعاق في التوظيف وإدماجه في الحياة المهنية ما يضمن له مصدر رزق قار، وينقذه من عقدة النقص الاجتماعي التي قد يحس بها، لكنها تبقى غير كافية كونها غالبا ما تصطدم بجملة من المعوقات أهمها عدم الاهتمام الكافي بتكوين وتأهيل هذه الفئة على اعتبار أن التكوين أساس الولوج إلى الوظيفة العامة، كذا نقص التوعية والإعلام بحقوق هذه الفئة وخصوصا حقها في الإدماج المهني، أضف إلى ذلك النظرة السلبية للمجتمع ككل تجاه هذه الفئة.

إنّ الأعمال الإيجابية لحق المعاقين في التوظيف غير كاف ويلزمه المزيد من الجهد

(1) تنص المادة 05 من القرار الوزاري المشترك على ما يلي: " يستفيد الأشخاص المعوقون خلال التوظيف في المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، من التهيئات والتكيفات التالية:

- تمديد مدة الاختبارات والمسابقات والفحوص والامتحانات المهنية والمقابلات بساعتين (02)،
- تقديم مساعدة بشرية و/أو مادية،
- حضور مترجم متخصص في لغة الإشارات،
- الاستفادة من قاعة فردية بالنسبة للشخص ذي الإعاقة البصرية".

التشريعي والميداني كونه اقتصر على تخصيص نسبة ضئيلة هي 1% من مناصب الشغل لصالحهم بل أن أغلب المؤسسات والإدارات العمومية لا تلتزم بإيراد هذه النسبة في مخططات التوظيف أو في مخططها للموارد البشرية، علماً أن المادة 12 من القرار الوزاري المشترك يلزم المؤسسات والإدارات العمومية أن تعد في نهاية كل سنة مالية حصيلة عن عمليات توظيف الأشخاص المعوقين، وبأن ترسل هذه الحصيلة -حسب الحالة- إلى المصالح المركزية والمحلية للإدارة المكلفة بالتضامن الوطني، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وللإدارة المكلفة بالتشغيل من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، وللسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية، من طرف المؤسسات والإدارات العمومية.

ويمكن من خلال هذه الدراسة تقديم الاقتراحات التالية:

- إن أهم منطلق لأي تدخل تشريعي يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة لابد أن ينطلق من ضرورة وجود إحصاء الدقيق لهذه الفئة لمعرفة العدد الحقيقي لها مع وجوب التحيين الدوري لنسبتها.
- بغية إدماج الأشخاص المعاقين مهنيًا من الضروري إعادة النظر في النسبة المخصصة لتوظيفهم ورفعها على الأقل من 1% إلى 2 أو 3% نتيجة العدد المتزايد لهذه الفئة.
- ضرورة إيجاد آليات عملية للرقابة على أعمال الإجراءات الإلزامية في تشغيل الأشخاص المعاقين.

المراجع

الكتب:

- صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية لذوي الإعاقة بين الواقع والمأمول في مملكة البحرين "دراسة مقارنة في ضوء المعايير الدولية لحقوق الإنسان"، المؤسسة الوطنية لحقوق الإنسان، المنامة، البحرين، 2018.

المقالات:

- دليلة رحماني، أسامة غربي، حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري، مجلة صوت القانون، المجلد السادس، العدد 02، نوفمبر 2019.

- عطا الله مختاري، عبد القادر زرقين، الإنفاذ الداخلي لحق المعاق في العمل: الجزائر أنموذجا، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة الجلفة، مجلد 14، عدد 2، جوان 2021.

النصوص القانونية

- قانون رقم 85-05 مؤرخ في 16 فيفري 1985 المتعلق بحماية الصحة وترقيتها، ج ر عدد 8 الصادر بتاريخ 12 فيفري 1985 (ملغى).
- قانون رقم 90-11 مؤرخ في 21 أفريل 1990 يتضمن قانون علاقات العمل، ج ر عدد 17 صادر بتاريخ 25 أفريل 1990.
- قانون رقم 02-09 مؤرخ في 8 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر عدد 45 صادر بتاريخ 30 جويلية 2002.
- أمر رقم 06-03 مؤرخ في 15 جويلية 2006 يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 16 جويلية 2006.
- قانون رقم 18-11 مؤرخ في 2 جويلية 2018 يتعلق بالصحة، ج ر عدد 46 صادر بتاريخ 29 جويلية 2018.
- مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 30 ديسمبر 2020، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020، ج ر عدد 82 صادر بتاريخ 30 ديسمبر 2020.
- مرسوم التنفيذي رقم 97-425 مؤرخ في 11 نوفمبر 1997 يحدد كفاءات تطبيق المادة 163 من الأمر رقم 95-27 المؤرخ في 30 ديسمبر 1995 والمتضمن قانون المالية لسنة 1996 والمتعلقة بتخفيض حصة اشتراك صاحب العمل في الضمان الاجتماعي بالنسبة للمستخدمين الذين يشغلون الأشخاص المعوقين ج ر عدد 75، صادر بتاريخ 12 نوفمبر 1997.
- مرسوم تنفيذي رقم 03-45 مؤرخ في 19 جانفي 2003 يحدد كفاءات تطبيق أحكام المادة 7 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002، ج ر عدد 04 صادر بتاريخ 22 جانفي 2003.
- مرسوم تنفيذي رقم 03-175 المؤرخ في 14 أبريل 2003 المتعلق باللجان الولائية

- المتخصصة واللجنة الوطنية للطعن، ج ر عدد 27 صادر بتاريخ 16 أبريل 2003.
- مرسوم تنفيذي رقم 333-03 مؤرخ في 8 أكتوبر 2003، يتعلق باللجنة الولائية للتربية الخاصة والتوجيه المهني، ج ر عدد 61، صادر بتاريخ 12 أكتوبر 2003.
 - مرسوم تنفيذي رقم 204-14 مؤرخ في 15 جويلية 2014 يحدد الإعاقات حسب طبيعتها، ج ر عدد 45 صادر بتاريخ 30 جويلية 2014.
 - مرسوم تنفيذي رقم 214-14 مؤرخ في 30 جويلية 2014 يضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، ج ر عدد 47 صادر بتاريخ 3 أوت 2014.
 - مرسوم تنفيذي رقم 321-23 مؤرخ في 06 سبتمبر 2023، يعدل المرسوم التنفيذي رقم 45-03 المؤرخ في 19 يناير 2003 الذي يحدد كيفيات تطبيق أحكام المادة 07 من القانون رقم 09-02 المؤرخ في 8 ماي 2002 والمتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج ر عدد 58 صادر بتاريخ 07 سبتمبر 2023.
 - القرار الوزاري المشترك، المؤرخ في 7 أكتوبر 2019 يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في الإدارات العمومية والهيئات المستخدمة العمومية والخاصة.
 - القرار الوزاري المشترك (عن وزير التضامن الوطني وقضايا الأسرة ووزير المالية ووزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والمدير العام للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري، مؤرخ في 17 أكتوبر 2019، يحدد كيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية.
 - مراسلة المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري رقم 4798 المؤرخة في 09 جوان 2020 المتعلقة بكيفيات توظيف الأشخاص المعوقين في المؤسسات والإدارات العمومية.

الاتفاقيات والقرارات والتوصيات:

- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 3447 (د-30) المؤرخ في 9 ديسمبر 1975 يتضمن اعتماد ونشر الإعلان الخاص بحقوق المعوقين، متوفر على الرابط التالي:

<https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/declaration-rights-mentally-retarded-persons>

- التوصية رقم 168 صادرة عن مؤتمر العمل الدولي الخاصة بالتأهيل المهني وعمالة المعاقين، مؤرخة في 20 جوان 1983 متوفرة على الرابط التالي:

http://www.ilo.int/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/WCMS_R168_AR/lang--ar/index.htm

- قرار الجمعية العامة رقم (A/48/627) القواعد الموحدة بشأن تحقيق تكافؤ الفرص للمعوقين، الدورة الثامنة والأربعون، البند 109 من جدول الأعمال رقم A/RES/48/96.

- الاتفاقية الأمريكية بشأن إزالة كافة أشكال التمييز ضد الأشخاص المعاقين، الصادرة بتاريخ 7 يونيو 1999، نسخة الاتفاقية باللغة العربية متاحة على الرابط التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/am8.html>

- الاتفاقية العربية رقم 17 لعام 1993 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المصادق عليها من طرف الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 282-05 مؤرخ في 14 أوت 2005 يتضمن التصديق على الاتفاقية العربية رقم 17 بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين، المعتمدة بعمان في أبريل 1993، ج ر عدد 56، الصادر بتاريخ 17 أوت 2005.

- قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 611/61 المؤرخ في 13 ديسمبر 2006 يتضمن اعتماد ونشر اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188-09 المؤرخ في 12 ماي 2009، ج ر عدد 33 الصادر في 31 ماي 2009.

- اتفاقية الأشخاص ذوي الإعاقة لهيئة الأمم المتحدة لسنة 2006، اعتمدت في 13 ديسمبر 2006، وفتح باب التوقيع عليها في 30 مارس 2007، ودخلت حيز التنفيذ في 3 مايو 2008، صادقت عليها الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بموجب المرسوم الرئاسي رقم 188-09 مؤرخ في 12 مايو 2009، يتضمن التصديق على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في 13 ديسمبر 2006، ج.ر عدد 33، الصادر بتاريخ 31 ماي 2009.

- قرار الجمعية العامة في 19 كانون الأول ديسمبر 2011 (66-149) في الدورة السادسة والستون، وثيقة A/RES/66/149. متاح على الرابط التالي: <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n11/467/74/pdf/n1146774.pdf>

القوانين الأجنبية:

القانون التوجيهي التونسي عدد 83 لسنة 2005 مؤرخ في 15 أوت 2005 يتعلق بالتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم .

قانون عدد 41 لسنة 2016 التونسي، مؤرخ في 16 ماي 2016 يتعلق بتنقيح القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المتعلق بالتهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم.

المواقع الالكترونية:

- العنف والإصابات والإعاقة، موقع منظمة الصحة العالمية
/https://www.emro.who.int/ar/violence-injuries-disabilities/disabilities

- ناشطة إماراتية من أصحاب الهمم تظهر ريادة في مجال الإدماج بإكسبو 2020 وما بعده،

موقع أخبار الأمم المتحدة <https://news.un.org/ar/story/2021/12/1088882>

- ويلي موم وروبـرت رانسـوم، الإعاقة والعمل،

<https://www.iloencyclopaedia.org/ar/part-iii-48230/disability-and-work>

- Charte des droits fondamentaux de l'union européenne (C364/01/2000) 7/12/2000 ; La Charte est disponible sur le lien suivant : <https://www.wipo.int/wipolex/ar/legislation/details/6005>