



الجمهورية التونسية

ملاحق قُطرية سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة الجمهورية التونسية



ازدهار البلدان كرامة الإنسان





ازدهارُ البلدان كرامةُ الإنسان



الأمم المتحدة

الاسكوا
ESCWA

رؤيتنا

طاقاتٌ وابتكار، ومنطقتنا استقرارٌ وعدلٌ وازدهار

رسالتنا

بشَقْفٍ وعَزْمٍ وعَمَلٍ: نبتكر، ننتج المعرفة، نقدّم المشورة،
نُبنى التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.
بدأ بيد، نبنى غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

ملاحق قُطرية

سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

الجمهورية التونسية



© 2023 الأمم المتحدة

جميع الحقوق محفوظة

تقتضي إعادة طبع أو تصوير مقتطفات من هذه المطبوعة الإشارة الكاملة إلى المصدر.

ثوَّجَه جميع الطلبات المتعلقة بالحقوق والأذون إلى اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)، البريد الإلكتروني: publications-escwa@un.org.

النتائج والتفسيرات والاستنتاجات الواردة في هذه المطبوعة هي للمؤلفين، ولا تمثل بالضرورة الأمم المتحدة أو موظفيها أو الدول الأعضاء فيها، ولا ترتب أي مسؤولية عليها.

ليس في التسميات المستخدمة في هذه المطبوعة، ولا في طريقة عرض مادتها، ما يتضمن التعبير عن أي رأي كان من جانب الأمم المتحدة بشأن المركز القانوني لأي بلد أو إقليم أو مدينة أو منطقة أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها أو تخومها.

الهدف من الروابط الإلكترونية الواردة في هذه المطبوعة تسهيل وصول القارئ إلى المعلومات وهي صحيحة في وقت استخدامها. ولا تتحمل الأمم المتحدة أي مسؤولية عن دقة هذه المعلومات مع مرور الوقت أو عن مضمون أي من المواقع الإلكترونية الخارجية المشار إليها. جرى تدقيق المراجع حيثما أمكن.

لا يعني ذكر أسماء شركات أو منتجات تجارية أن الأمم المتحدة تدعمها.

المقصود بالدولار دولار الولايات المتحدة الأمريكية ما لم يُذكر غير ذلك.

تتألف رموز ووثائق الأمم المتحدة من حروف وأرقام باللغة الإنكليزية، والمقصود بذكر أي من هذه الرموز الإشارة إلى وثيقة من وثائق الأمم المتحدة.

مطبوعات للأمم المتحدة تصدر عن الإسكوا، بيت الأمم المتحدة، ساحة رياض الصلح،

صندوق بريد: 11-8575، بيروت، لبنان.

الموقع الإلكتروني: www.unescwa.org.

المحتويات

4مقدمة
61- الإطار التشريعي العام
82- الإطار المؤسسي
9ألف. وزارة الشؤون الاجتماعية
9باء. وزارة التكوين المهني والتشغيل
9جيم. وزارة التربية
9دال. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
10هاء. وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية
113- العمل والتوظيف
154- التعليم والتأهيل المهني
185- الرعاية الصحية والاجتماعية
216- البيئة المساندة
237- الخلاصة
25الحواشي

مقدمة

عليها دولياً بما يعود بالنفع على الأشخاص ذوي الإعاقة وعلى المجتمع بأسره. كما أنها تعمل على مواءمة قوانينها وأنظمتها المحلية مع مضمون اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف ضمان مساواة هؤلاء الأشخاص بالآخرين، وتكافؤ الفرص المتاحة لهم، وتيسير حياتهم أسوةً بالأشخاص من غير ذوي الإعاقة في المجتمع.

وفي تونس أقرّ المشرّع القانون عدد 4 مؤرخ في 11 فيفري 2008 (المؤرخ 11 شباط/فبراير 2008) الذي اعتمد بموجبه اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والبروتوكول الاختياري المتعلق بها. ونُشِرت الاتفاقية في الرائد الرسمي للجمهورية التونسية بمقتضى الأمر عدد 1754 لسنة 2008 المؤرخ في 22 أفريل 2008 (المؤرخ 22 نيسان/أبريل 2008). وتُعتبر تونس من الدول العربية التي أولت شأنًا خاصاً للأشخاص ذوي الإعاقة رغم المراحل السياسية المختلفة التي مرّت بها. كما يُعتبر الحقل الحقوقي والمدني في تونس من بين الميادين الأكثر نشاطاً، لا سيّما في ما يتعلق بقضايا الأشخاص ذوي الإعاقة.

ويتناول هذا التقرير التشريعات والسياسات والاستراتيجيات والبرامج التي تُعنى بإدماج

اعتمدت معظم الدول العربية سياسات تهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الشاملة والمتساوية في المجتمع، وذلك استجابة للاتفاقيات والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. وفي هذا الإطار، وقّعت معظمها على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أو صادقت عليها، وسعت إلى مواءمة تشريعاتها وسياساتها الوطنية مع بنود الاتفاقية.

وإذا كان للإدماج الاجتماعي أن يتحقق بالكامل في المنطقة العربية، فلا بدّ من إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل بما يتماشى مع المادة 27 من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والهدف 8 من أهداف التنمية المستدامة. ويرتبط إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة أيضاً بالحق في الحماية الاجتماعية (المادة 28 من الاتفاقية)، الذي يرتبط، بدوره، ارتباطاً وثيقاً بالمقصد 1-3 من مقاصد أهداف التنمية المستدامة الذي يدعو إلى نُظُم حماية اجتماعية وطنية ملائمة للجميع.

وتعتمد معظم الدول العربية عدداً من السياسات والمبادرات الرامية إلى إحراز تقدّم أكبر نحو تنفيذ الأهداف الإنمائية المتفق

والضامنة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى رأسها الدستور التونسي، يليه قانون النهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم، ومن ثم سائر القوانين الناظمة لدينامية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في تونس، ويحلّ مدى الاتساق في ما بينها، ويسلّط الضوء على الفجوات التي تعترضها في حال وجودها. ويعتمد هذا التقرير على الأطر التشريعية العامة المعتمّدة في تونس



الإطار التشريعي العام

أشار الدستور التونسي أنّ
الحقوق الأساسية كالتعليم
والعمل والرعاية الصحية تسري
على جميع المواطنين، بمن فيهم
الأشخاص ذوو الإعاقة.

تتعلق فصول أساسية عديدة من الدستور التونسي (2014) بالأشخاص ذوي الإعاقة، إمّا على وجه الخصوص وإمّا بطريقة غير مباشرة. فقد أشار الدستور التونسي إلى أن الجميع سواسية أمام القانون، دون أي تمييز بينهم¹، وأنه على الدولة حماية كرامة الإنسان وسلامته الجسدية والمعنوية²، وأنّ الحقوق الأساسية كالتعليم³ والعمل⁴ والرعاية الصحية⁵ تسري على جميع المواطنين، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة. وكفل الدستور حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من كل تمييز، كما كفل واجب الدولة في اتخاذ جميع الإجراءات الضرورية لتحقيق اندماجهم في المجتمع⁶.

الاجتماعية والتربية والتكوين والتشغيل والأنشطة الثقافية والترفيهية والرياضية.

ونظّم المشرع التونسي العمل في القطاعين العام والخاص بموجب أنظمة وقوانين محدّدة. ولم تلحظ قوانين العمل في هذين القطاعين ترتيبات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة على وجه التحديد، إلا أن أحكام كلّ منها تسري على العاملين ذوي الإعاقة كما تسري على أقرانهم من غير ذوي الإعاقة. ومن أهم ما ورد في القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 وتعديلاته حق الأشخاص ذوي الإعاقة بالعمل. فقد نصّ القانون على أنه «لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص إذا توافرت لديه المؤهلات الملائمة للقيام به. وتعمل الدولة على وضع الخطط والسياسات للنهوض بتشغيل الأشخاص المعوقين»⁸. وفي هذا السياق، يمكن الرجوع إلى أحكام القانون التوجيهي لتكملة القوانين والسياسات الأساسية المتعلقة بالعمل والصحة والتعليم.

واتساقاً مع المادة (27) من الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومع الدستور التونسي، أصدر المشرع التونسي قانون النهوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم على أساس القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 والذي نُفّح لاحقاً بالقانون عدد (41) لسنة 2016. ويُعتبر هذا القانون الإطار المرجعي لحماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في تونس، حيث يرسّي قواعد تمكين هؤلاء الأشخاص وينظّم عملية استفادتهم من الحصول على العديد من الامتيازات، كحق الأولوية والنقل المجاني أو التعريفات المنخفضة. وقد عرّف القانون التوجيهي الشخص ذا الإعاقة بأنه «كل شخص له نقص دائم في القدرات والمؤهلات البدنية أو العقلية أو الحسية ولد به أو لحق به بعد الولادة يحد من قدرته على أداء نشاط أو أكثر من الأنشطة الأساسية اليومية أو الشخصية أو الاجتماعية ويقص من فرص إدماجه في المجتمع»⁷. كما تناول هذا القانون في فصولٍ مختلفة أموراً من شأنها أن تمثل سندا لتحقيق الدمج المهني والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة، مثل تهيئة المحيط وتيسير التنقل والاتصال والرعاية الصحية والحماية



الإطار المؤسسي

تتولى وزارة الشؤون
الاجتماعية إصدار بطاقات
الإعاقة، وتساعد في إعداد
وتنظيم التشريعات والبرامج لتلبية
احتياجات هذه الفئة.

يبرز دور السلطات التونسية في دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل عبر العديد من الوزارات والهيئات الحكومية التي تُعنى بمختلف جوانب الحياة اليومية للأشخاص ذوي الإعاقة، ويشار إليها في هذا التقرير بـ «الوزارات والجهات المعنية». ومن أهم هذه الجهات الحكومية الفاعلة:

ألف. وزارة الشؤون الاجتماعية

وتتولى الوزارة إصدار بطاقات الإعاقة، وتساعد في إعداد وتنظيم التشريعات والبرامج لتلبية احتياجات هذه الفئة. وفي ما يتعلق بالتدريب والعمل، تقوم الوزارة بمهام الإشراف على مراكز التكوين الخاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة التابعة للدولة.

تتخذ وزارة الشؤون الاجتماعية السياسات الاجتماعية الرامية إلى تحقيق تنمية اجتماعية متوازنة، إذ ترسخ قيم التضامن بين أفراد المجتمع وفئاته. وتندرج فئة الأشخاص ذوي الإعاقة ضمن الفئات التي تعمل الوزارة على تعزيز شأنها في المجتمع التونسي.

باء. وزارة التكوين المهني والتشغيل

العمل، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية وتقليص نسبة البطالة. وتنسحب جهود الوزارة أيضاً على دراسة الجوانب التشريعية للعمل والتكوين المهني ومواءمتها مع متطلبات العصر، بما يشمل التشريعات المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

تهتم الوزارة بالعديد من الأمور المتعلقة بالتشغيل والتكوين المهني للأشخاص ذوي الإعاقة وأقرانهم من غير ذوي الإعاقة. وتعمل الوزارة على إدماج خريجي التكوين المهني في سوق العمل. كما تعمل على توفير فرص العمل لجميع القادرين على

جيم. وزارة التربية

العمومية والخصوصية. كذلك، تدير الوزارة جهاز التربية العمومي ومؤسساته المختلفة في المراحل الإعدادية والتقنية والثانوية، ولا سيما البرامج المتعلقة بالتلاميذ ذوي الإعاقة.

تضمن وزارة التربية عملية التربية المدرسية في مراحلها كافة، وتعمل على تطوير صيغ التعليم والتقييم والإشهاد الملائمة للمعايير والمواصفات الوطنية. كما تشرف الوزارة على مؤسسات وفضاءات التربية في المدارس

دال. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

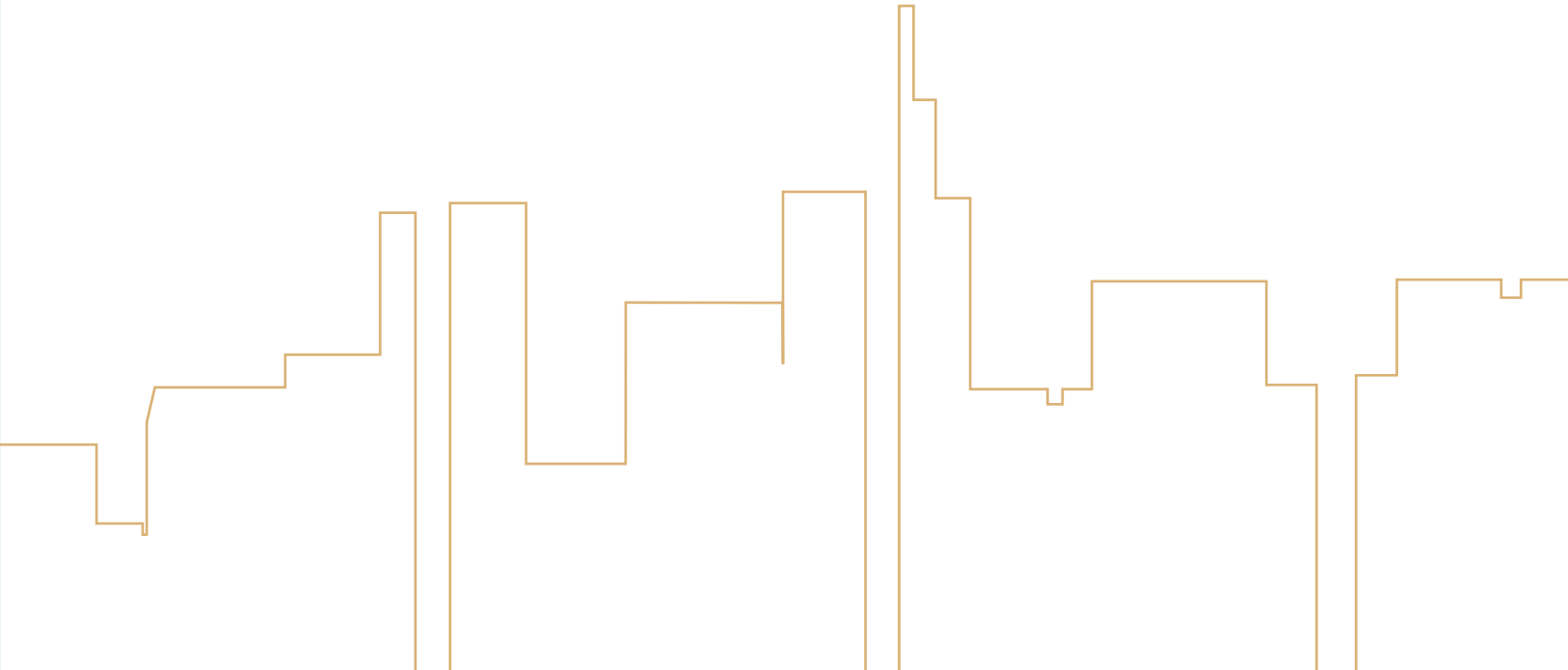
وخدمات. ويتضمن هؤلاء الطلبة أشخاصاً ذوي إعاقة تعمل الوزارة على وضع التسهيلات المناسبة لتلبية احتياجاتهم في مجال التعليم العالي.

تُعنى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بتنظيم مسيرة التعليم العالي في القطاعين العام والخاص. وتُعنى الوزارة بالحياة الجامعية للطلبة وبتلبية احتياجاتهم من أنشطة

هاء. وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية

للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن ضمن المهام الرئيسية للوزارة العمل على صيانة وتطوير الطرقات وتنفيذ مشاريع البنايات المدنية وإبرام اتفاقيات الدراسات وصفقات الأشغال ومتابعتها.

تُعنى وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية بإعداد الدراسات، وصيانة البنى الأساسية والمنشآت البرية والبحرية والجوية، بما في ذلك البنايات المدنية، لتصبح أكثر شمولاً





العمل والتوظيف

تضمّن القانون
التوجيهي المعني
بالنهوض بالأشخاص ذوي
الإعاقة فصولاً تنصّ على دمج
الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق
العمل، وحماية حقوقهم في
إيجاد عمل يناسب قدراتهم
وتحصيلهم العلمي.

كرّس الدستور التونسي حقّ العمل بمقتضى الفصل (40) منه، واعتبره حقاً لكل مواطن ومواطنة، ونصّ على أن تلتزم الدولة باتخاذ التدابير اللازمة لضمانه وفق معايير وأسس الكفاءة والإنصاف. كذلك، تضمّن القانون التوجيهي المعني بالنهوض بالأشخاص ذوي الإعاقة العديد من الفصول التي تنصّ على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل، وحماية حقوقهم في إيجاد عمل يناسب قدراتهم وتحصيلهم العلمي أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة.

العمل في القطاعين العام والخاص:

نظّم المشرّع التونسي التوظيف في القطاع العام بموجب القانون عدد (112) لسنة 1983⁹ المتعلق بضبط النظام الأساسي العام لأعوان الدولة والجماعات العمومية المحلية والمؤسسات العمومية ذات الصبغة الإدارية. أما العمل في القطاع الخاص، فقد نظّمه المشرّع التونسي بموجب القانون عدد (27) لسنة 1966 المعروف بمجلة الشغل¹⁰. ولم يتطرّق أي من هذين القانونين إلى الحقوق المتعلقة بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في أحكامهما، والتي كفلها لهم الدستور والقانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المُنقّح والمتّمّم بالقانون عدد (41) لسنة 2016.

وأشارت أحكام كل من القانونين أعلاه إلى عدم التمييز بين الجنسين في تطبيقهما¹¹، غير أنها أغفلت الإشارة إلى عدم التمييز على أساس الإعاقة. وبالرغم من أن القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المُنقّح والمتّمّم بالقانون عدد (41) لسنة 2016 لم يكفل مباشرة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل في القطاعين العام والخاص، فقد نصّ على ما يلي: «لا يمكن أن تكون الإعاقة سبباً في حرمان مواطن من الحصول على شغل في القطاع العام أو الخاص إذا توفرت لديه المؤهلات الملائمة للقيام به. وتعمل الدولة على وضع الخطط والسياسات للنهوض بتشغيل الأشخاص المعوقين»¹². وأغفل قانونا العمل في القطاعين العام والخاص الإشارة إلى التوظيف الدامج، كما أنها لم ينصّ على إجراء الاختبارات التي تراعي أنواع الإعاقة المختلفة لدى المتقدمين للوظائف العامة، والتي كفلها لهم القانون التوجيهي الذي نصّ على أنه «لا يجوز إقصاء أي مترشح بسبب إعاقته من إجراء المناظرات أو الاختبارات

المهنية للانتداب للعمل بالوظيفة العمومية والمؤسسات الخاصة إذا توفرت لديه المؤهلات الملائمة للقيام به. وتعمل الدولة على وضع الخطط والسياسات للنهوض بتشغيل الأشخاص المعوقين ومتى كانت الوظائف المزمع إسنادها لا تقتضي توفر مؤهلات بدنية خاصة وفقاً للنظام الأساسي الخاص بالسلك الذي تنتمي إليه الرتبة المترشح لها»¹³.

ونصّ القانون التوجيهي على اعتماد نظام الكوتا لضمان حصول الأشخاص ذوي الإعاقة على وظائف، كما أقرّ أطر هذا النظام. فبالنسبة لوظائف القطاع العام، تُخصّص نسبة لا تقل عن 2 في المائة من الانتدابات السنوية بالوظيفة العمومية لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة الذين يستجيبون للشروط المنصوص عليها في هذا القانون، والذين يتمتعون بالمؤهلات اللازمة للقيام بالعمل المطلوب. أما المؤسسات العمومية والخاصة، فقد أوجرها المشرّع على تشغيل عدد معيّن من الأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك وفقاً لحجم كل مؤسسة. مثلاً، على كل منشأة أو مؤسسة عمومية أو خاصة تشغّل عادة مائة شخص فما فوق أن تخصّص نسبة لا تقل عن 2 في المائة من مراكز العمل فيها للأشخاص ذوي الإعاقة. أما المؤسسات الصغيرة التي عادة ما تشغّل بين 50 و99 شخصاً، فعليها أن تخصّص مركز عمل واحد على الأقل لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة¹⁴.

ووفّر المشرّع عدداً من البدائل في حال تعدّر استيفاء نسبة 2 في المائة في توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة داخل شركات ومؤسسات القطاعين العام والخاص، وقد شملت العمل عن بُعد، والعمل بنظام المقاول، وغيرها¹⁵. وفي حال عدم الالتزام بنظام نسبة التوظيف أو بالبدائل عنها، يتوجب على صاحب العمل أن يدفع مساهمة مالية تساوي ثلثي الأجر الأدنى المضمون

المالية التي تُمنح للأشخاص ذوي الإعاقة المنتفعين من البرنامج للاستثمار في مشاريع خاصة بهم.

وفي عام 2019، صدر الأمر الحكومي عدد (542)¹⁸ المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به بمجموعة من المضامين التي تعطي للأشخاص ذوي الإعاقة طالبو الشغل مجموعة من الامتيازات. ومن شأن ذلك تدعيم حظوظهم في الإدماج المهني، سواء بصفة أجير أو باعث مشروع. وتتمثل هذه الامتيازات، التي تتنوع بتنوع برامج التشغيل، في ما يلي:

• **برنامج «عقد الإعداد للحياة المهنية»:** بمقتضى الأمر الحكومي أعلاه، يُعقد بعقد الإعداد للحياة المهنية لكل طالبو الشغل، بهدف تأهيلهم بما يتلاءم مع متطلبات المؤسسات. وينتفع من هذا العقد التونسيون طالبو الشغل لأول مرة والمسجلون بمكاتب التشغيل والعمل المستقل. ويستثنى الأشخاص ذوو الإعاقة من شرط طالبو الشغل لأول مرة¹⁹، ويحصلون على منحة قدرها 50 ديناراً إضافة إلى المنحة العادية المخصصة لبقية المنتفعين بالبرنامج المذكور²⁰.

• **برنامج «عقد الكرامة»:** يستهدف هذا البرنامج طالبو الشغل لأول مرة الحاصلين على شهادة تعليم عال أو شهادة معادلة والذين لا تقل فترة بطالتهم عن سنتين منذ تاريخ حصولهم على آخر شهادة. ولتيسير انتفاع الأشخاص ذوي الإعاقة من هذا البرنامج، جرى استثنائهم من شرط طالبو الشغل لأول مرة ومن شرط فترة البطالة.

• **برنامج «عقد الخدمة المدنية»:** هذا البرنامج يشجع حاملي الشهادات الذين تجاوزت فترة بطالتهم السنة منذ تاريخ حصولهم على آخر شهادة علمية على القيام بنشاط يساعدهم على تطوير قدراتهم وكفاءاتهم. ويستفيد المنتفعون من البرنامج المذكور من منحة توفرها لهم الدولة عبر الوكالة الوطنية للتشغيل والعمل المستقل، وقيمتها 200 دينار. ويُعفى المنتفعون من ذوي الإعاقة من شرط طالبو الشغل لأول مرة ومن شرط فترة البطالة، كما يحصلون على منحة شهرية إضافية قدرها خمسون ديناراً.

• **برنامج «فرصتي»:** يهدف هذا البرنامج إلى تيسير دمج طالبو الشغل في الحياة المهنية، وذلك في شغل مؤجر أو في عمل مستقل، من خلال تمكينهم من الانتفاع بمرافقة مشخّصة قصد تطوير قدراتهم في مجالات التواصل والتأقلم الاجتماعي والمهني. كما يهدف إلى تنمية روح المبادرة

لمختلف المهن، أو الأجر الأدنى الفلاحي المضمون بحسب عدد الأشخاص الواجب انتدابهم، وذلك طيلة فترة التعذر، على أن يتم رصد هذه المساهمات في الصندوق الوطني للتضامن الاجتماعي وتخصيصها لتمويل تعزيز إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل التونسية¹⁶.

وفي حال وقوع إصابات عمل في مؤسسات وشركات القطاعين العام والخاص، أو إصابات تتسبب في أي نوع من أنواع الإعاقة، نص القانون التوجيهي على مسألة ديمومة العمل. فأشار إلى أن «كلّ عون أصبح حاملاً لإعاقة لسبب من الأسباب يجب إبقاؤه في مركزه الأصلي أو تعيينه في مركز آخر شاغر يمكن إسناده إليه وفق مؤهلاته وخصوصية الإعاقة وبعد إعادة تأهيله عند الاقتضاء»¹⁷. وهذا يعني أن القانون قد فرض على المؤجر إبقاء العامل في موقعه أو إحالته إلى مركز آخر يمكنه متابعة العمل فيه، وذلك للحؤول دون إقصاء العامل المصاب من موقعه المهني. أما في حالة العجز المطلق، فيخضع العامل لأحكام التقاعد حسب الترتيبات المعمول بها، وبعد أخذ رأي اللجنة الإدارية المتناصفة أو اللجنة الاستشارية للمؤسسات، وذلك حسب القطاع.

وبالرغم من أهمية القانون التوجيهي في كفالة وتعزيز حق الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل التونسية، تبقى بعض الثغرات التي ينبغي مراعاتها. ومن هذه الثغرات النسبة المخصصة لتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، إذ يجزء أن تُرفع إلى 4 في المائة بدلاً عن 2 في المائة، وأن تُراعى حصة النساء ذوات الإعاقة في هذه النسبة. وأغفل القانون أعلاه إلزام أصحاب العمل بتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في مكان العمل لتلائم احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم من أداء مهامهم الوظيفية أسوة بالآخرين.

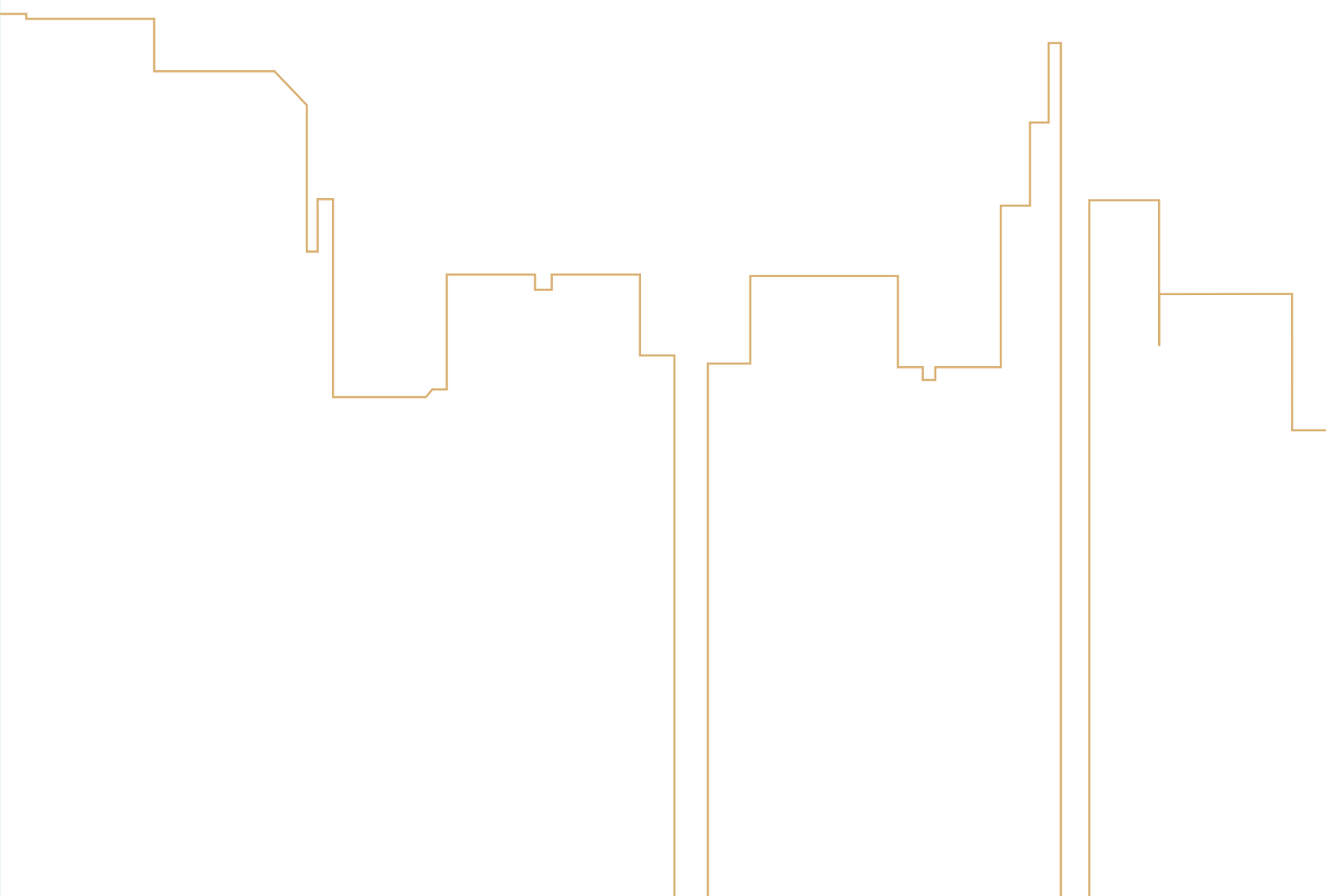
وإضافة إلى أحكام القانون التوجيهي الداعمة لحق عمل الأشخاص ذوي الإعاقة ولإدماجهم في سوق العمل التونسية، وهو ما أغفله كل من قانوني العمل في القطاعين العام والخاص، قامت السلطات التونسية بإعداد العديد من البرامج التي تفيد التوظيف والتشغيل، ومنها ما يتعلق بالأشخاص ذوي الإعاقة مباشرة وغير مباشرة. ففي عام 2009، أطلق وزير الشؤون الاجتماعية برنامجاً يهدف إلى تمويل مشاريع فردية في قطاعات مختلفة، وذلك حسب حاجة السوق للخدمات أو المنتجات التي يوفرها هذا البرنامج. وتُخصّص الاعتمادات

المؤسسات الصغرى إلى توفير الدعم المالي للمؤسسات الصغرى، بما في ذلك التكلّف بتقديم منحة للأشخاص ذوي الإعاقة الراغبين في تنفيذ مشاريع تسمح لهم بتمويل أنفسهم تمويلاً ذاتياً²².

وبالرغم من أهمية كل هذه البرامج، فهي لا تخلو من بعض الثغرات. فهي لا ترتبط بإجراءات عقابية في حال عدم احترامها، ولم تخصّص فيها أي حصة للأشخاص ذوي الإعاقة تكون ملزمة لأصحاب العمل.

وثقافة التعويل على الذات. ويحصل طالبو الشغل ذوو الإعاقة على منحة قدرها خمسون ديناراً إضافة إلى المنحة التي ينتفعون بها كطالبي الشغل الآخرين الذين ينالون 150 ديناراً في حالة حاملي الشهادات العليا، و100 دينار في حالة ذوي المستويات التعليمية الأخرى.

● برنامج دعم باعثي المؤسسات الصغرى: تُعتبر المؤسسات صغرى إذا لم يبلغ حجم استثمارها، بما في ذلك الأموال المتداولة، 200 ألف دينار²¹. ويهدف برنامج دعم باعثي





التعليم والتأهيل المهني

كفل القانون التوجيهي عدد
80 المتعلق بالتربية والتعليم
المدرسي لسنة 2002 حق التعليم
والتكوين المهني للأشخاص
ذوي الإعاقة.

كرّس الدستور التونسي حقّ التعليم العمومي المجاني بكامل مراحل جميع الأطفال حتى سن السادسة عشرة، وألزم الدولة بتوفير كل الوسائل والإمكانيات المتاحة لضمان الحق في التعليم والتكوين بصفة مجانية لكل الأطفال، دون أي تمييز²³. وأكد الدستور على عدم التمييز بسبب الإعاقة، وعلى إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في المجتمع، وعلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتحقيق ذلك²⁴. وأكد القانون التوجيهي عدد 80 المتعلق بالتربية والتعليم المدرسي لسنة 2002²⁵ على الحق في التعليم المجاني في المؤسسات التربوية العمومية²⁶. وكفل القانون نفسه حق التعليم والتكوين المهني للأشخاص ذوي الإعاقة²⁷. وصدر القانون عدد 10 لسنة 2008 المتعلق بالتكوين المهني²⁸ والذي يهدف إلى تعزيز التكامل والتفاعل في قطاعات التربية والتعليم العالي والتشغيل لجهة إعداد الموارد البشرية، وإكساب المتكويين المعارف والكفايات والمهارات اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة تستوجب تأهيلاً. وشدّد هذا القانون على مبدأ تكافؤ الفرص بين كافة طالبي التكوين، وعلى مراعاة الأحكام الخاصة المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة.

في ثلاثة أنواع. الأولى هي المراكز التابعة للدولة، وتشرف عليها وزارة الشؤون الاجتماعية. والثانية هي المراكز التابعة للجمعيات، وتحصل على دعم مادي سنوي من الدولة في إطار التمويل العمومي للجمعيات. والثالثة هي المراكز الخاصة المنشأة طبقاً لكراس الشروط الصادر بمقتضى قرار وزير الشؤون الاجتماعية والمتعلق بضبط ترتيبات إنشاء المؤسسات المختصّة في التربية والتأهيل والتكوين المهني للأشخاص ذوي الإعاقة.

وتهدف مراكز التكوين المختصّة بالأشخاص ذوي الإعاقة إلى التكلّف بهم في مختلف مراحل التربية والتكوين والتأهيل وإعادة التأهيل. والغرض هو تنمية قدراتهم الذاتية الجسمية والنفسية والذهنية والحركية، وإكسابهم أقصى ما يمكن من المهارات التي تطوّر استقلاليتهم وتجعلهم أكثر قدرة على ممارسة أنشطة الحياة العادية وعلى الاندماج الأسري والاجتماعي. كما تعمل على إعدادهم، كل حسب قدراته، لممارسة مهنة معيّنة تحقق اندماجهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية.

وازدواجية النظام، المتمثلة في وجود مراكز تكوين مختصّة للأشخاص ذوي الإعاقة ومرتبطة بوزارة الشؤون الاجتماعية، ومراكز تكوين أخرى لجميع الراغبين في التكوين تشرف عليها الوكالة التونسية للتكوين المهني، قد تؤدي إلى تمييز بين الشهادات الصادرة عن وكالة التكوين الخاصة بالأشخاص ذوي

ومن أبرز ما نصّت عليه فصول التربية والتكوين إيجاد فرص التعليم والتكوين المهني للأطفال ذوي الإعاقة الذين تعدّ عليهم متابعة التعليم والتكوين المهني في المؤسسات المعتمّدة في المنظومة العادية. ونصّ القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 وتعديلاته على أن «تؤمّن المدرسة للتلاميذ المعوقين تكويناً متوازناً ومتعدّد الأبعاد حسب ما تسمح به قدراتهم الذهنية والبدنية والحسية، بما يساعدهم على امتلاك المعارف واكتساب الكفايات والتكنولوجيات الحديثة التي تؤهلهم للاعتماد على الذات والمشاركة في الحياة الاجتماعية والثقافية، وذلك بالتعاون مع الأولياء والجمعيات ذات العلاقة»²⁹.

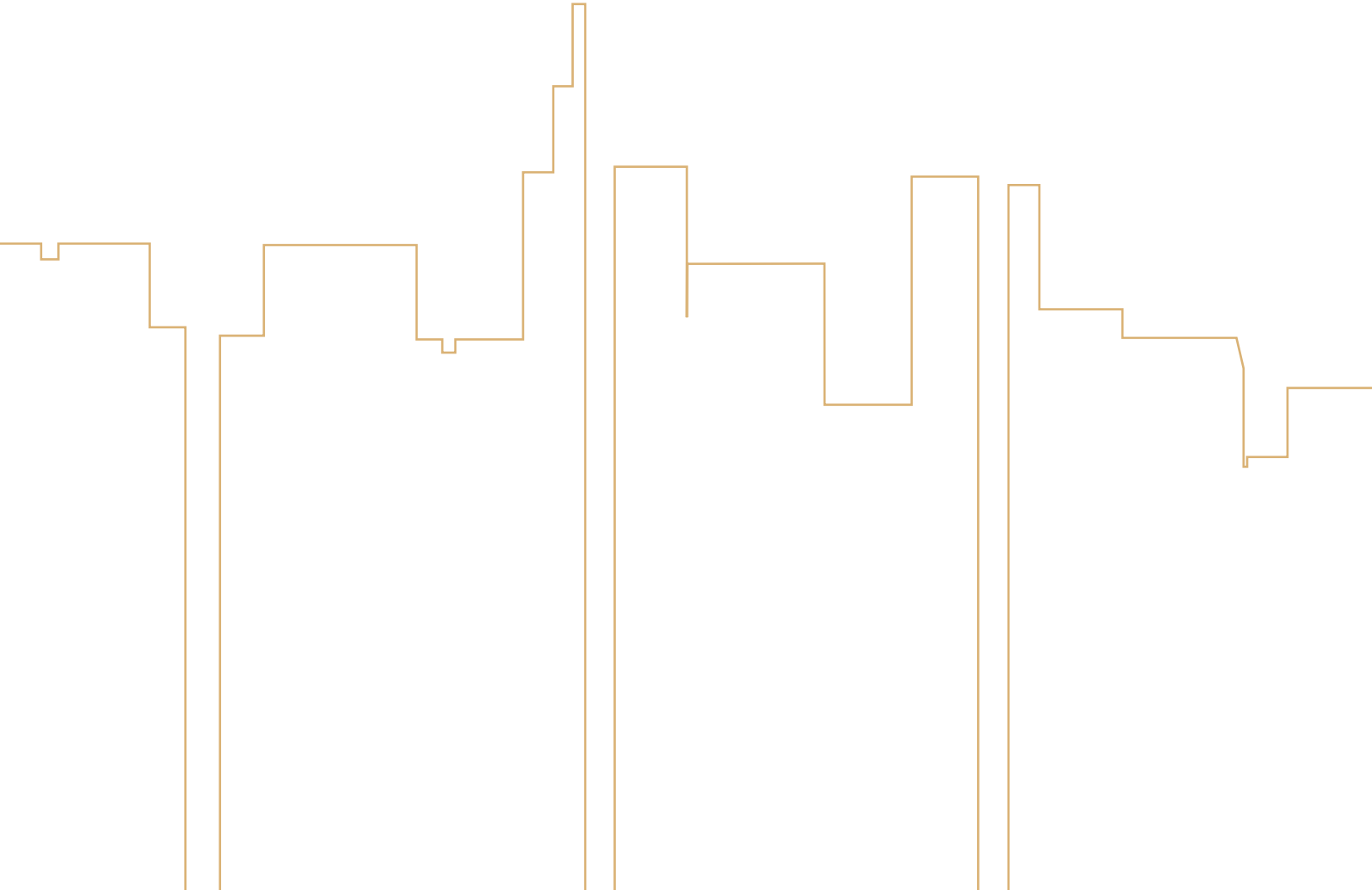
واعتمد القانون التوجيهي نظام الحصة³⁰، وألزم مراكز التكوين بتخصيص نسبة 3 في المائة من طاقة استيعابها لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة. كما دعا النص المسؤولين عن مراكز التكوين المهني إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة حتى تكون مواقع التكوين وما تتضمنه من أجهزة وآلات ملائمة عند الضرورة للاحتياجات الخاصة للمتكوّنين ذوي الإعاقة.

ويعتمد نظام التكوين المهني في تونس على الثنائية، إذ تتواجد مراكز تكوين مختصّة للأشخاص ذوي الإعاقة ومراكز تكوين عادية توفّر خدماتها لبقية المواطنين. وتقع مراكز التكوين المختصّة بتربية وتأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة

أما التعليم العالي، فليس إجبارياً حسب النظام التعليمي التونسي. وهو رهن بالنجاح في المناظرة الوطنية (شهادة البكالوريا). وفي غياب أي نصوص قانونية تكفل حق التعليم العالي للأشخاص ذوي الإعاقة، تشوب التعليم العالي عدة ثغرات. وتتمثل هذه الثغرات في عدم تهيئة فضاء المؤسسات الجامعية وقاعات الدروس على نحو ييسر تنقل الطلبة ذوي الإعاقة ومتابعتهم للدروس. ويُعتبر ذلك نوعاً من التمييز، إذ إن غياب الإجراءات التيسيرية يحرم الطلاب ذوي الإعاقة من الاستفادة من الخدمة التعليمية كما يجب. كما قد يضطرهم الأمر إلى بذل مجهود مضاعف لتحقيق ما يرغبون فيه، في ظل عدم تقديم التدريب اللازم للأساتذة والإداريين عن كيفية التعامل معهم.

الإعاقة وتلك الصادرة عن مؤسسات التكوين العادية. فهذه الأخيرة تُعتبر أعلى قيمة من الشهادات الصادرة عن مراكز الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل التونسية.

وتبذل الدولة جهوداً لدمج الأشخاص ذوي الإعاقة طالبين التكوين في المؤسسات الأخرى. ولكن التحدي يتمثل في مراعاة الاحتياجات النفسية والسلوكية للأشخاص ذوي الإعاقة وقدرتهم على الأداء، وفي اتخاذ الإجراءات اللازمة للانتقال من التكوين الخاص إلى التكوين الدامج، ومنها الترتيبات التيسيرية والتجهيزات الهندسية الضرورية في المراكز وتدريب الكوادر التعليمية.





الرعاية الصحية والاجتماعية

يقوم
الصندوق الوطني
للتأمين على المرض بتغطية
تكاليف العلاج والإقامة والأجهزة
التعويضية والتأهيل لفائدة الأشخاص
ذوي الإعاقة المشتركين في نظام
الضمان الاجتماعي والعاملين
في القطاعين العام
والخاص.

عملاً بالدستور التونسي، تتكفل السلطات التونسية بتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية للجميع، ولا سيما لفاقد السند وذوي الدخل المحدود، وبوقايتهم صحياً واجتماعياً³¹. ويكرّس القانون التوجيهي حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على نفس الرعاية³². وبحسب هذا القانون، يقوم الصندوق الوطني للتأمين على المرض بتغطية تكاليف العلاج والإقامة والأجهزة التعويضية والتأهيل لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة المشتركين في نظام الضمان الاجتماعي والعاملين في القطاعين العام والخاص. كما يتحمّل الصندوق التعديلات التكميلية المستحقة للأشخاص ذوي الإعاقة المشتركين في الضمان الاجتماعي، ويعالجهم ويقدم لهم الرعاية الصحية في المرافق الصحية العامة. كما يحظى الأشخاص ذوو الإعاقة غير المشتركين في الضمان الاجتماعي والمنتسبون للفئات الفقيرة والمحدودة الدخل بالعلاج والإقامة المجانية في المرافق الصحية العامة، وتتوفر الأجهزة التعويضية وخدمات التأهيل لهم. وتقوم الدولة برعاية الأشخاص ذوي الإعاقة الفقراء داخل أسرهم، من خلال تقديم المساعدات المادية لهم لتلبية احتياجاتهم الأساسية، ورعايتهم في مؤسسات متخصصة أو في كنف العائلة، حسب الحاجة.

الصندوق الوطني للتأمين على المرض بكامل مصاريف العلاج الصحية، بما فيها مصاريف نقل المتضررين إلى أقرب مكان للعلاج. ومن جهة أخرى، يمنح المتضررون آلات طبية وآلات تقويم الأعضاء التي تتطلبها حالتهم الصحية، ويشمل ذلك تصليحها وتجديدها. وبموازاة المنافع العينية، نصّ التشريع على منح المصابين الحق في منحة نقدية يومية مقابل فقدان الأجر بصفة وقتية. وقد ميّز المشرع بين القطاعين العام والخاص في شروط منح المنافع النقدية هذه. ففي القطاع العام، وبحسب القانون عدد (56) لسنة 1995، تساوي المنحة التي يحق للعون (الموظف العمومي) الحصول عليها في حالة العجز المؤقت الأجر الذي يتلقاه كاملاً إلى حين استئناف عمله³⁵. أما في القطاع الخاص، ووفقاً للقانون عدد (28) لسنة 1994، فيجري حساب المنحة اليومية على أساس ثلثي الأجر اليومي الاعتيادي، أيّاً كانت مدة العجز.

وفي حالة العجز المستمر، تُعطى مبدئياً نفس الحقوق والمنافع العينية والنقدية المقدّمة للعاملين المصابين بحالة عجز مؤقت. وللمتضررين في القطاعين العام والخاص الحق في الحصول على الآلات الطبية وآلات تقويم الأعضاء التي تتطلبها حالتهم الصحية، وفي تصليحها وتجديدها. أما المنافع النقدية، أي جارية العجز، فتحتسب حسب نسبة العجز المستمر الذي تقرّره اللجنة الطبية المختصة. وفي حال أصبح العاملون المتضررون ذوي إعاقة جراء حادث شغل أو مرض مهني ترتب عنه عجز كامل ومستمر أجبرهم على الاستعانة بالغير للقيام بشؤونهم

ولم تأت مجلة الشغل أو قانون الضمان الاجتماعي على ذكر الأشخاص ذوي الإعاقة تحديداً. إلا أنه بالعودة إلى القانون عدد 30 لسنة 1960³³ المتعلق بالضمان الاجتماعي، يتبيّن أنه للأجراء المضمونين في القطاع غير الفلاحي الحق في المنحة العائلية عن الإبن المصاب بالعجز أو بدء عضال³⁴. وفي هذا السياق، اكتفى قانون الضمان الاجتماعي التونسي بتنظيم العجز، سواء كان مهنيّاً أو غير مهني، واعتبره من الأخطار المحميّة.

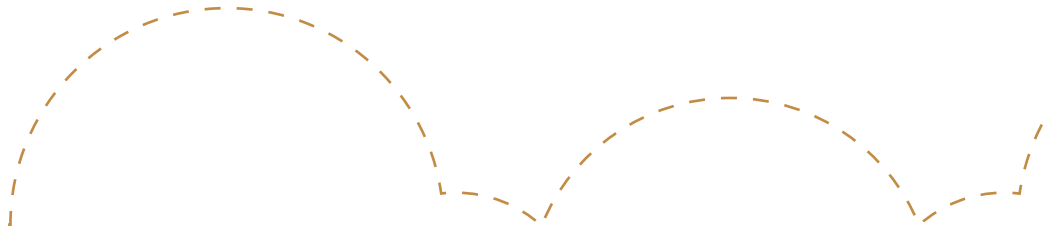
وفي ما يتعلق بحوادث الشغل والأمراض المهنية، صوّف التشريع الترتيبات المتعلقة بحوادث الشغل في القطاع العام بموجب القانون عدد (56) لسنة 1995 المتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي، وفي القطاع الخاص بمقتضى القانون عدد (28) لسنة 1994 المتعلق بنظام تعويض الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية. وفي القطاعين العام والخاص على السواء، حدّد المشرع مجموعة من آليات الحماية التي تضمن حقوق الذين أصبحوا ذوي إعاقة جراء حوادث العمل والأمراض المهنية التي تفضي إما إلى عجز مؤقت وإما إلى عجز دائم.

في حالة العجز المؤقت، يمنح القانون منافع عينية ومنافع نقدية عديدة. تشمل المنافع العينية الحق في الحصول على العلاج الطبي والأجهزة والآلات التعويضية المقوّمة للأعضاء. ومن جهة، يتكفل

العادية، يستفيد هؤلاء العاملون من ترفيع مبلغ الجراية المحتسبة لهم في القطاعين العام والخاص.

والشخص الذي يصبح ذا إعاقة لأسباب مهنية، منها حادث شغل أو مرض مهني، والمنتفع بجراية عجز، يواصل الاستفادة من التأمين على المرض حسب الصيغ المعتمدة وطبقاً للنظام الذي اختاره بحسب قانون الضمان الاجتماعي. وطبقاً لنظام جبر الأضرار الناتجة عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاعين العام والخاص، يحصل العمال الذين يصبحون ذوي إعاقة وعجز دائم على بطاقة أولوية، يستطيعون بواسطتها التمتع بالأولوية في مكاتب الإدارات والمصالح العمومية، وعند ركوب وسائل النقل العمومي بجميع أصنافها. ويتمتع كل شخص يرافق الشخص ذا الإعاقة بنفس الحق، وتبقى البطاقة صالحة لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد.

وميزّ قانون الشغل بين المرض العادي والمرض الطويل الأمد، ومدته خمس سنوات، حسب قانون الضمان الاجتماعي. وفي كلتا الحالتين، لا يجوز طرد العاملين المرضى. إلا أنه في حال التوقف عن العمل، وبمقتضى قانون الشغل، لا يحق للعاملين المرضى الحصول على أجر. ولكن، بحسب قانون الضمان الاجتماعي الصادر بموجب القانون عدد (30) لسنة 1960³⁶، يُمنح العاملون المرضى منحة تعويضية³⁷. وفي حال تحوّل المرض إلى إعاقة وأصيب العاملون بنقص بدني قلص من مؤهلاتهم المهنية ومن قدرتهم على العمل، فلا يجوز طردهم إلا في حال انعدام وجود مركز عمل يلائمهم كما جاء في الاتفاقية الإطارية المشتركة³⁸. وبالتالي يُلزم القانون التونسي صاحب العمل بإيجاد فرصة عمل للعاملين المصابين بإصابة عمل عوضاً عن إنهاء خدمتهم، ما يضمن ديمومة عمل العاملين ذوي الإعاقة.





البيئة المساندة

أوجدت السلطات التونسية العديد من التدابير التيسيرية التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة حق الوصول في كافة المجالات.

لم ينصّ الدستور التونسي على أي ترتيبات لمساندة الأشخاص ذوي الإعاقة في بيئتهم. إلا أنه بهدف تذليل العقبات التي يمكن أن تحول دون تحقيق دمجهم، وعملاً بالدستور التونسي الذي يقضي بحماية الدولة للأشخاص ذوي الإعاقة من كافة أنواع التمييز³⁹، أوجدت السلطات التونسية العديد من التدابير التيسيرية التي تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة حق الوصول في كافة المجالات. غير أنّ حق الوصول والتنقل قد ترسّخ بمقتضى القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005⁴⁰.

الأشخاص ذوي الإعاقة الى داخل كل منشأة. ونصّ الأمر عدد 1467 لسنة 2006 على تيسير دخول الأشخاص ذوي الإعاقة وذوي الحركة المحدودة إلى المؤسسات الجديدة المستقبلية المتاحة للعموم والمنشآت الجديدة المفتوحة للعموم، من خلال تطبيق المقتضيات المعمارية والتهيئات الخاصة كالمسالك والمصاعد والمدرج والمآوي وبيوت الراحة والإشارات⁴⁴.

كذلك، صدر الأمر عدد 1477 لسنة 2006⁴⁵ المتعلق بتهيئة وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة. ونصّ هذا الأمر على إتاحة وسائل النقل الجماعي المهيأة للأشخاص ذوي الإعاقة لاستعمالها دون عراقيل، وعلى ملاءمة وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة ووسائل الاتصال لتيسير استعمالها من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة، بما يمكّنهم من الحصول على المعلومات⁴⁶.

غير أنّ هذه التشريعات، التي تعتبر أساسية لضمان حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول والتنقل، لا تخلو من ثغرات قد تحول دون تحقيق أهدافها. ولا توجد دلائل إرشادية حول كيفية جعل وسائل الاتصال والنقل الجماعي مؤهلة لكفالة بيئة دامجة تتيح للأشخاص ذوي الإعاقة ممارسة حياتهم اليومية كغيرهم من غير ذوي الإعاقة.

وتعمل الدولة والمنظمات المحلية والمنشآت والمؤسسات العمومية والخاصة على تهيئة البيئة العمرانية والتقنية اللازمة لتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة ووصولهم للخدمات، عبر توفير وسائل نقل جماعي ملائمة لهم، وتهيئة مآوٍ داخلية وخارجية مناسبة تابعة للبناءات العمومية والخاصة⁴¹. وتظهر هنا أهمية التعاون بين القطاعين العام والخاص على توفير هذا الحق للأشخاص ذوي الإعاقة. وقد نصّ القانون التوجيهي على أن تراعى في عملية تهيئة البناءات العمومية والفضاءات والتجهيزات المشتركة بالمركبات السكنية والبناءات الخاصة للعموم المواصفات الفنية لتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة⁴².

وفي عام 2006، أصدر رئيس الجمهورية، بناءً على اقتراح وزارة التجهيز والإسكان والتهيئة الترابية، الأمر 1467 لسنة 2006 المتعلق بضبط المواصفات الفنية الخاصة بتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة داخل البناءات العمومية والفضاءات والتجهيزات المشتركة والمركبات السكنية والبناءات الخاصة المفتوحة للعموم. وبموجب هذا الأمر، «تعتبر كل بناية أو مؤسسة أو منشأة قابلة لدخول الأشخاص المعوقين وذوي الحركة المحدودة إذا تمكنوا من الدخول إليها، في ظروف العمل العادية، والتنقل والانتفاع بكافة الخدمات المسداة داخلها»⁴³. وبذلك، يكون هذا التشريع قد مهّد لضمان حق وصول



الخلاصة

كفل الدستور التونسي حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من كل تمييز، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدمجهم في المجتمع⁴⁷. وأكد القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005، المُنقَّح والمتَّمَّم بالقانون عدد (41) لسنة 2016، على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على عمل، ومنحهم بعض الامتيازات التي تيسِّر لهم التمتع بهذا الحق⁴⁸. ونصَّ على أنه لا يجوز للإعاقة أن تكون سبباً لإقصاء شخص من الترشيح للمناظرات والاختبارات المهنية في القطاعين العام والخاص⁴⁹. كما كرَّس حق الأشخاص ذوي الإعاقة في دخول سوق العمل، من خلال تضمين مجموعة من المبادئ في أحكامه. ومن شأن هذه المبادئ النهوض بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاعين العام والخاص، والحثَّ على تشغيلهم. ونصَّ القانون نفسه على مجموعة من الأساليب التي من شأنها أن تحمي الأشخاص ذوي الإعاقة أثناء عملهم، وأن تساعدهم على الاحتفاظ به⁵⁰. وتضمَّن القانون أيضاً عدداً من النصوص التي تدعم الدمج المهني والاجتماعي للأشخاص ذوي الإعاقة، كالرعاية الصحية والحماية الاجتماعية والتربية والتكوين المهني والبيئة المساندة وإمكانية الوصول المكاني والرقمي.

غير أنَّ التشريعات أغفلت الحقوق التي كفلها الدستور التونسي والقانون التوجيهي. ومن هذه التشريعات قانون العمل العام بموجب القانون عدد (112) لسنة 1983، وقانون القطاع الخاص بموجب القانون عدد (27) لسنة 1966 والمعروف بمجلة الشغل. كذلك، أُغفل مفهوم التعليم والتكوين المهني الدامج في القرارات المرتبطة بالتعليم.

ولتحقيق عدم التمييز ضد الأشخاص ذوي الإعاقة وكفالة مشاركتهم الكاملة في مجالات الحياة المختلفة، ومراعاة تكافؤ الفرص المتاحة لهم، وضمان إمكانية وصولهم، ينبغي اتخاذ التدابير والإجراءات التشريعية والإدارية الملائمة للبحث في الثغرات وعدم الاتساق بين التشريعات والقوانين التونسية التي تكفل التوظيف الشامل في المجتمع التونسي، وإيجاد الحلول المناسبة التي تضمن للأشخاص ذوي الإعاقة التمتع بحقوقهم على قدم المساواة مع الآخرين.

الحواشي

- 1 الفصل (21) من الدستور التونسي 2014.
- 2 الفصل (23) من الدستور التونسي 2014.
- 3 الفصل (39) من الدستور التونسي 2014.
- 4 الفصل (40) من الدستور التونسي 2014.
- 5 الفصل (38) من الدستور التونسي 2014.
- 6 الفصل (48) من الدستور التونسي 2014.
- 7 الفصل (2) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 8 الفصل (26) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 9 e1yHBQ3/yl.tib/:sptth.
- 10 [.https://wrcati.cawtar.org/index.php?a=d&law=14](https://wrcati.cawtar.org/index.php?a=d&law=14)
- 11 الفصل 11 من القانون عدد 112 لسنة 1983 والمادة 5 مكرر في مجلة الشغل.
- 12 الفصل 26 من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.
- 13 الفصل 27 من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.
- 14 الفصل (29) والفصل (30) من القانون عدد (41) لسنة 2016 المتعلق بتنقيح القانون التوجيهي عدد 83 لسنة 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.
- 15 الفصل (31) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.
- 16 الفصل (33) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.
- 17 الفصل (28) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بالnehوض بالأشخاص المعوقين وحمايتهم.
- 18 [.https://drive.google.com/file/d/1pn8d5kDBjyTBAA6-4FGssuY_vR5IQ_A8/view](https://drive.google.com/file/d/1pn8d5kDBjyTBAA6-4FGssuY_vR5IQ_A8/view)
- 19 الفصل (5) من الأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 20 الفصل (7) من الأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 21 الفصل (31) من الأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 22 الفصل (47) من الأمر الحكومي عدد 542 لسنة 2019 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 23 المادة (39) من الدستور التونسي.
- 24 المادة (48) من الدستور التونسي.
- 25 [.https://bit.ly/3Sgdut9](https://bit.ly/3Sgdut9)
- 26 الفصل (4) من القانون التوجيهي عدد 80 المتعلق بالتربية والتعليم المدرسي لسنة 2002.
- 27 الفصول (19-25) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 28 [.https://lejuriste.ahlamontada.com/t1881-topic](https://lejuriste.ahlamontada.com/t1881-topic)
- 29 الفصل (21) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 30 الفصل (23) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 31 الفصل (38) من الدستور التونسي.
- 32 الفصول (14-17) من القانون التوجيهي عدد (83) لسنة 2005 المتعلق بضبط برامج صندوق التشغيل وشروط وصيغ الانتفاع به.
- 33 القانون عدد 30 لسنة 1960 المتعلق بالضمان الاجتماعي.
- 34 الفصل (54) من قانون الضمان الاجتماعي.
- 35 الفصل (2) من القانون عدد 56 لسنة 1995 يتعلق بالنظام الخاص للتعويض عن الأضرار الحاصلة بسبب حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع العمومي.
- 36 113=DI&wal=epyt?php.weiverp/gro.ratwac.itacrw//:sptth.
- 37 الفصول (71-77) من قانون الضمان الاجتماعي عدد (30) لسنة 1960.
- 38 الفصل (19) من الاتفاقية الإطارية المشتركة المؤرخة 29 أيار/مايو 1973.
- 39 الفصل (48) من الدستور التونسي.

- 40 الفصول (10-13) من القانون التوجيهي.
- 41 الفصل (10) من القانون التوجيهي.
- 42 الفصل (12) من القانون التوجيهي.
- 43 الفصل (3) من الأمر عدد 1467 لسنة 2006 المتعلق بتهيئة وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 44 الفصل (28) من الأمر عدد 1467 لسنة 2006 المتعلق بتهيئة وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 45 <https://wrcati.cawtar.org/assets/documents/pdf/Decretn1477-2006du30mai2006.pdf>
- 46 الفصل (1) من الأمر عدد 1477 لسنة 2006 المتعلق بتهيئة وملاءمة وسائل الاتصال والإعلام وتيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة.
- 47 الفصل (48) من الدستور التونسي.
- 48 الفصل (26) من القانون التوجيهي بموجب القانون عدد (83) لسنة 2005 المُنقَّح والمتمّم بالقانون عدد (41) لسنة 2016.
- 49 الفصل (27) من القانون التوجيهي بموجب القانون عدد (83) لسنة 2005 المُنقَّح والمتمّم بالقانون عدد (41) لسنة 2016.
- 50 الفصول (28-35) من القانون التوجيهي بموجب القانون عدد (83) لسنة 2005 المُنقَّح والمتمّم بالقانون عدد (41) لسنة 2016.



