



## المملكة المغربية

# ملاحق قُطرية سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة المملكة المغربية



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،  
نبني التوافق، نواكب المنطقة العربية على مسار خطة عام 2030.  
يداً بيد، نبني غداً مشرقاً لكلّ إنسان.

# ملاحق قُطرية

## سياسات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة

### المملكة المغربية



© 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](mailto: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](http://www.unescwa.org).

## المحتويات

4	.....مقدمة
6	..... 1- الإطار التشريعي العام
8	..... 2- الإطار المؤسسي
9	..... أ.ف. وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة
9	..... ب.أ. وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة
9	..... ج.م. وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة
9	..... د.ال. وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات
10	..... ه.أ. وزارة الصحة والحماية الاجتماعية
11	..... 3- العمل والتوظيف
12	..... أ.ف. القطاع العام
12	..... ب.أ. القطاع الخاص
14	..... 4- التعليم والتأهيل المهني
17	..... 5- الرعاية الصحية والاجتماعية
20	..... 6- البيئة المساندة
23	..... 7- الخلاصة
25	..... الحواشي

## مقدمة

تنفيذ الأهداف الإنمائية المتفق 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 8 نيسان/أبريل 2009، صادق المغرب على اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وانضم إلى البروتوكول الاختياري الملحق بها. والمصادقة على الاتفاقية دليل على الاهتمام الكبير الذي يولييه المغرب لمواءمة قوانينه وأنظمتها المحلية مع مضمون الاتفاقية. والهدف هو تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لضمان مساواتهم بالآخرين، وتكافؤ الفرص المتاحة لهم، وتيسير حياتهم أسوةً بأقرانهم من غير ذوي الإعاقة في المجتمع، ولا سيما في الحق في العمل.

ويتناول هذا التقرير التشريعات والسياسات والاستراتيجيات والبرامج المعنية بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل في المغرب، ويحلل مدى الاتساق في ما بينها، ويسلط الضوء على الفجوات التي تعترضها في

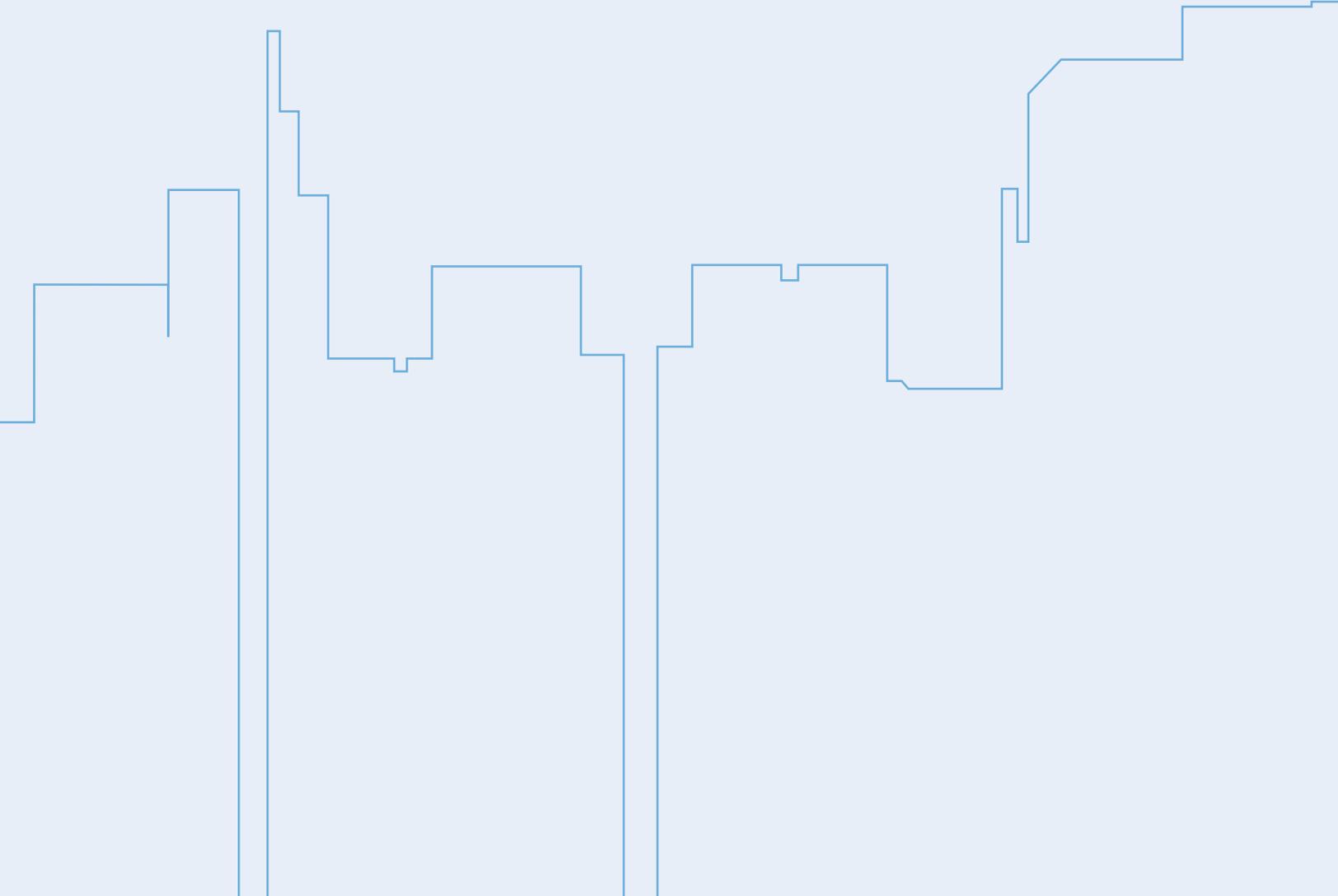
اعتمدت معظم الدول العربية سياسات تهدف إلى تعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المشاركة الشاملة والمتساوية في المجتمع، وذلك استجابة للاتفاقيات والمواثيق الدولية الصادرة عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. وفي هذا الإطار، وقّعت معظمها على اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة أو صادقت عليها، وسعت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

قانون حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، ومن ثم سائر القوانين الناظمة لدينامية عمل الأشخاص ذوي الإعاقة.

حال وجودها. ويعتمد هذا التقرير على الأطر التشريعية العامة الناظمة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، وعلى رأسها دستور الدولة، يليه





# الإطار التشريعي العام

كفل  
الدستور المغربي  
حقوق المواطنين  
والمواطنات في الرعاية الصحية  
والحماية الاجتماعية والشغل  
والتعليم والتكوين المهني  
والسكن والماء والبيئة  
السليمة.

نصّ تصدير الدستور المغربي<sup>1</sup> على حظر ومكافحة جميع أشكال التمييز على أساس الجنس أو اللون أو المعتقد أو الثقافة أو الانتماء الاجتماعي أو اللغة أو الإعاقة أو أي وضع شخصي. كما كفل الدستور حقوق المواطنين والمواطنات في الرعاية الصحية والحماية الاجتماعية والشغل والتعليم والتكوين المهني والسكن والماء والبيئة السليمة<sup>2</sup>. ونصّ الدستور كذلك على أن «تقوم السلطات العمومية بوضع وتفعيل سياسات لفائدة الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة»، وذلك مثلاً من خلال معالجة الأوضاع الهشة لفئات معينة من النساء والأمهات والأطفال والمسنين، وإعادة تأهيل الأشخاص ذوي الإعاقة الجسدية أو الحسية الحركية أو العقلية، وإدماجهم في الحياة الاجتماعية والمدنية، وتيسير تمتعهم بالحقوق والحريات المعترف بها للجميع<sup>3</sup>.

أهمية هذا القانون في تكريس مروحة واسعة من الحقوق الممنوحة للأشخاص ذوي الإعاقة في مجالات عديدة، مثل الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية والتربية والتعليم والتشغيل والتأهيل وإعادة التأهيل المهني والأنشطة الثقافية والرياضية والترفيهية وحق الوصول.

وأقرّ المشرع بعض القوانين الأساسية المتعلقة بتنظيم دينامية العمل، سواء بين الدولة والموظفين العموميين أو بين أصحاب العمل والعمال في القطاع الخاص. فمثلاً، تُعتبر مدونة الشغل<sup>7</sup> أحد أهم المصادر التشريعية التي تركز حقوق العمال وتوضح واجباتهم تجاه صاحب العمل. أما القطاع العام، فهو لا يخضع لقانون محدد، بل للكثير من التشريعات القائمة التي تبين حقوق الموظفين وواجباتهم.

وفي عام 2016، أصدر المشرع المغربي القانون الإطار رقم 97.13 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها<sup>4</sup> تطبيقاً لأحكام الدستور المغربي<sup>5</sup>، وتماشياً مع الأحكام الواردة في اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وتشمل الأهداف الأساسية للقانون كفالة حق الأشخاص ذوي الإعاقة في التأهيل والإدماج الاجتماعي والمشاركة في مجالات الحياة المختلفة أسوة بغيرهم. ويحظر القانون التمييز بسبب الإعاقة أو منع الشخص ذي الإعاقة من الحصول على حق من حقوقه وحرمانه من أي خدمة<sup>6</sup>. وشدد القانون على أهمية المسؤولية التشاركية بين السلطات العمومية على المستويات الوطنية والمحلية والجهوية، وعلى أهمية توزيع المسؤولية على مختلف الجهات الفاعلة من هياكل حكومية ومنظمات مجتمع مدني ومواطنين. وتكمن



# الإطار المؤسسي

تؤدي وزارة التضامن  
والإدماج الاجتماعي والأسرة  
الدور الأبرز في حماية حقوق  
الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم  
في المجتمع.

يبرز دور السلطات المغربية في العمل على دمج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المغربية عبر العديد من الوزارات والهيئات الحكومية التي تتولى مختلف جوانب الحياة اليومية للأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أهم هذه الجهات الحكومية الفاعلة:

## ألف. وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة

السادسة من تنظيم الوزارة<sup>9</sup> على أن يُنَاط بمديرية النهوض بحقوق الأشخاص في وضعية إعاقة تطوير وإعداد البرامج والأعمال الرامية إلى دعم هؤلاء الأشخاص. وقد حققت الوزارة المعنية العديد من الإنجازات عبر إصدار قرارات مهمة، أبرزها القرار المتعلق بالولوجيات العمرانية والمعمارية والنقل والاتصال.

تؤدي وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة<sup>8</sup> الدور الأبرز في حماية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع. وهي تتولى مهام عديدة، أبرزها إعداد وتنفيذ السياسة الحكومية في مجالات التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية، ولا سيّما النهوض بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة. وقد نصّت المادة

## باء. وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة

مع القطاعات الوزارية والهيئات المعنية. وتسهم هذه المهام في الدفع بعملية دمج الأشخاص ذوي الإعاقة، حيث تتولى الوزارة موضوع الولوجيات بالشراكة مع وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة.

تتولى وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة<sup>10</sup> إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في مجالات إعداد التراب الوطني والتعمير والهندسة المعمارية. وهي تساهم في إعداد السياسة الحكومية في مجال التنمية القروية، بالتنسيق

## جيم. وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة

الحصول على حقهم في التعليم دون أي تمييز. وقد وضعت الوزارة الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني، بهدف إصلاح منظومة التربية وتحقيق أهداف عديدة، أبرزها ضمان الحق في التكوين المهني من خلال تحقيق التماسك الاجتماعي والتراخي، مع مراعاة خصوصيات واحتياجات مختلف الحالات الاجتماعية وإعطاء الأولوية للفئات ذات الاحتياجات الخاصة.

تعنى وزارة التربية الوطنية والتعليم الأولي والرياضة<sup>11</sup> في المغرب في إعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في مجالات التعليم الأولي والابتدائي والثانوي وتكوين الأطر التعليمية والأقسام التحضيرية لدخول المدارس العليا وأقسام تحضير شهادة التقني العالي. وتعمل الوزارة على الارتقاء بالتعليم المدرسي الخصوصي في هذه المجالات. ومن بين مهامها أيضاً إعطاء الجميع فرصة

## دال. وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات

شأنها تفعيل استراتيجيات التنمية البشرية الوطنية. كما تُجرى الوزارة الدراسات والاستقصاءات العامة أو المقارنة

تعمل وزارة الإدماج الاقتصادي والمقاولة الصغرى والتشغيل والكفاءات<sup>12</sup> على اقتراح تدابير أو إجراءات من

بين مختلف الأطراف المعنية، لإتاحة مختلف الخدمات الكفيلة بالنهوض بقابلية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل المستقل، وقدرتهم على إدارة مشاريعهم بأنفسهم، بما يحقق استقلالهم المادي ويساعدهم على الانخراط في الدورة الاقتصادية.

المتعلقة بمختلف أبعاد التنمية البشرية في المغرب. وقد بذلت هذه الوزارة ووزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة جهوداً مشتركة لتعزيز موقع الأشخاص ذوي الإعاقة في مجالي الشغل والإدماج المهني. كذلك، أبرمت اتفاقيات لتحقيق التكامل والتنسيق وحسن توزيع الأدوار

## هاء. وزارة الصحة والحماية الاجتماعية

للأشخاص ذوي الإعاقة المرشحين للمناصب العامة. وللوزارة الحق في رفض حصول الشخص ذي الإعاقة على الوظيفة.

تقوم وزارة الصحة والحماية الاجتماعية بإعداد وتنفيذ سياسة الحكومة في مجال الصحة. وهي تساهم، من خلال اللجان الطبية التابعة لها، في تقييم القدرات البدنية



# العمل والتوظيف

«لا»

يمكن اعتبار  
الإعاقة سبباً يحول دون  
تولي الشخص في وضعية  
إعاقة مهام المسؤولية، كلما  
توفرت فيه الشروط اللازمة لذلك  
على قدم المساواة مع باقي  
المرشحين لتولي هذه  
المهام».

تتبلور سياسة إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في سوق العمل المغربية في العديد من التشريعات. فقد كفل الدستور المغربي حق المواطنين والمواطنات في العمل<sup>13</sup>. ونص القانون الإطار رقم 97.13 على أنه «لا يجوز حرمان أي شخص في وضعية إعاقة من حقه في الشغل إذا توفرت فيه المؤهلات اللازمة للاستفادة من هذا الحق»، وأنه «لا يمكن اعتبار الإعاقة سبباً يحول دون تولي الشخص في وضعية إعاقة مهام المسؤولية، كلما توفرت فيه الشروط اللازمة لذلك على قدم المساواة مع باقي المرشحين لتولي هذه المهام»<sup>14</sup>.

بتاريخ 24 شباط/فبراير 1958 بشأن النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية<sup>15</sup>، ونظمت العمل في القطاع الخاص بموجب القانون رقم 65.99 لتاريخ 2003 المتعلق بمدونة الشغل<sup>16</sup>.

ووضعت السلطات المغربية قوانين لتنظيم دينامية العمل في كل من القطاعين العام والخاص، وأطلقت برامج تشجع على التشغيل الذاتي. فقد نظمت السلطات العمل في القطاع العام بموجب ظهير شريف رقم 1-58-008

## أ. الف. القطاع العام

التي قد تلحقها بهم، وإما لاحتمال أن تزيد من حدة إعاقتهم<sup>18</sup>. وفي هذا السياق، أصدر رئيس الحكومة المغربية القرار رقم 00-130-3 بتاريخ 10 تموز/يوليو 2000<sup>19</sup> الذي حدّد فيه قائمة المناصب الممكن إسنادها إلى الأشخاص ذوي الإعاقة بالأولوية، والنسبة المئوية لهذه المناصب في إدارات الدولة والهيئات التابعة لها، وقدرها 7 في المائة. وبعد ذلك، صدرت عن نفس الجهة مذكرة توضيحية حول كيفية تطبيق النسبة المشار إليها في مختلف القطاعات.

لم يتطرق النظام الأساسي للوظيفة العمومية إلى إجراءات تعيين الأشخاص ذوي الإعاقة، بالرغم من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها»، ونص على أن تحدّد بنص تنظيمي النسبة المئوية من مناصب الشغل التي يمكن تخصيصها سنوياً لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام<sup>17</sup>. وحدّد القانون نفسه قائمة مناصب الشغل التي يتعدّد إسنادها إلى الأشخاص ذوي الإعاقة، وتلك التي يُمنع تكليفهم بها، إما بسبب الأضرار

## ب. القطاع الخاص

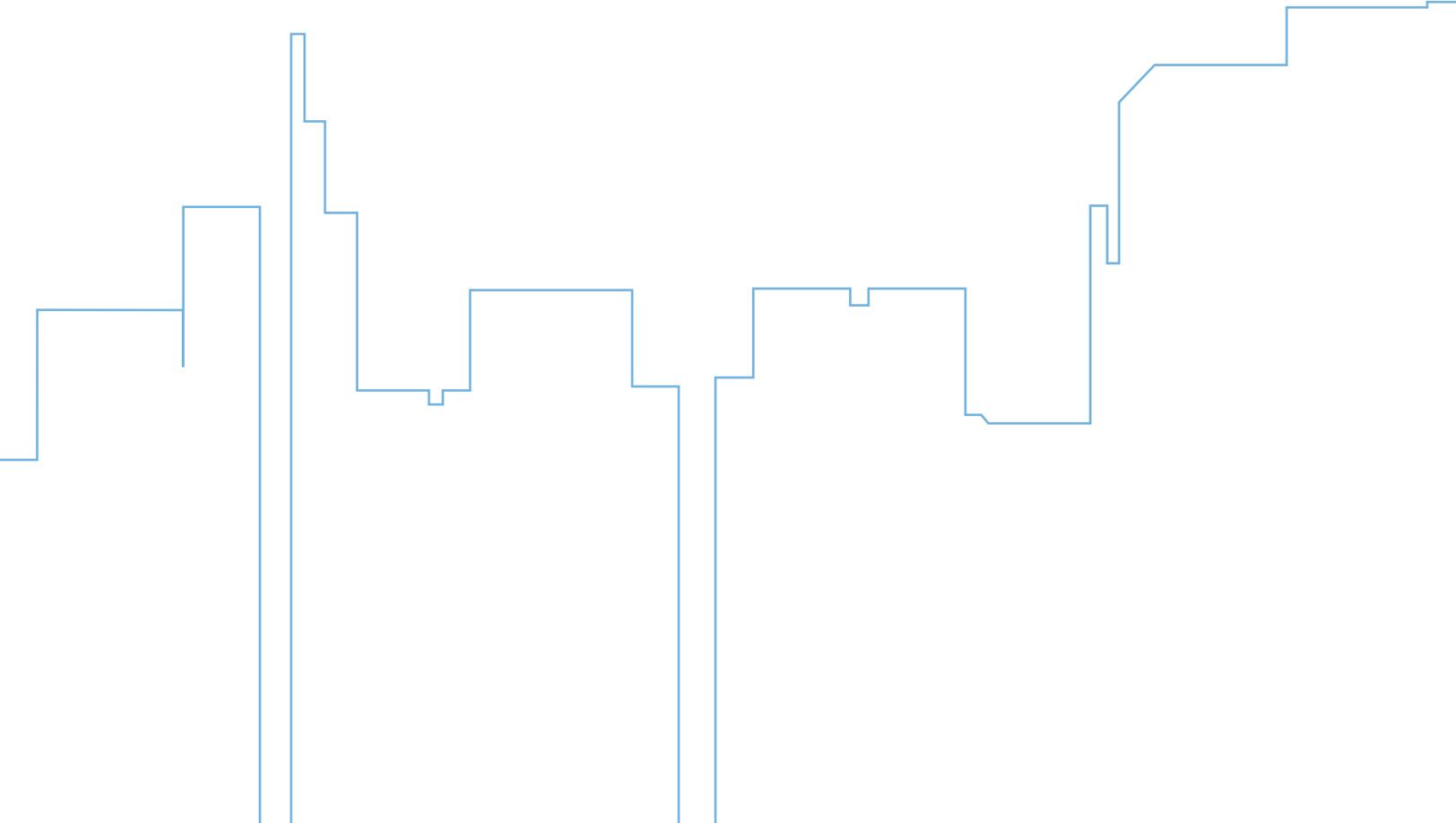
تطبيق مقتضيات هذا القانون على صعيد الوطن، وبدون تمييز بين الأجراء على أساس السلالة أو اللون أو الجنس أو الإعاقة أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي. وأكد القانون على مبدأ تكافؤ الفرص وعدم التمييز بسبب الإعاقة في مجال التشغيل والتكوين المهني والأجر والفصل من الشغل<sup>21</sup>. ونص القانون على إعادة تأهيل العامل عند تعرّضه لإصابة عمل نتج عنها نوع من أنواع

نظمت السلطات المغربية العمل في القطاع الخاص بموجب القانون رقم 65.99 لسنة 2003 المعروف بمدونة الشغل<sup>20</sup>. وأكدت فيه على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل، وفي التمتع بكل ما ورد في هذه المدونة من حقوق وتدابير لتيسير الحصول على عمل. وهذا ما كرسته مدونة الشغل في الديباجة بصريح العبارة. فقد أكدت على عدم التمييز بين الأجراء في الحصول على الحقوق والاستفادة من التدابير المتضمنة في مدونة الشغل. وجاء

وتهدف الاتفاقيات المبرمة إلى توحيد الجهود وتحقيق التكامل والتنسيق وحسن توزيع الأدوار بين مختلف الأطراف المعنية، مما يساعد على إتاحة الخدمات الكفيلة بالهوض بقابلية تشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة في العمل المستقل، وبقدرتهم على إدارة مشاريعهم بأنفسهم. ومن شأن ذلك تمكينهم من تحقيق الاستقلال المادي والانخراط في الدورة الاقتصادية. وفي هذا الصدد، تمنح السلطة العامة التمويل للمشاريع المشار إليها آنفاً، بالتنسيق بين برنامج التعاون الوطني والوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات ووكالة التنمية الاجتماعية. وتمنح السلطات المرافقة الفنية السابقة واللاحقة للمستفيد، حيث تتم مرافقته خلال جميع مراحل إنجاز المشروع من خلال مساعدته على إعداد خطة العمل وتنفيذها.

الإعاقة، وعلى أن تُسند إليه مهام تناسب إعاقته<sup>22</sup>. ولم تتطرق مدونة الشغل إلى النسبة المئوية لمناصب الشغل في القطاع الخاص.

ونقّدت السلطات المغربية عدداً من المبادرات لتحفيز التشغيل الذاتي وبرامج التشغيل لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة. ومن أولى هذه المبادرات عملية إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة من خلال «البرنامج الوطني لدعم المشاريع المدرة للدخل لفائدة الأشخاص ذوي الإعاقة»، المنقّذ بالتنسيق بين وزارة الاقتصاد والمالية ووزارة التضامن والتنمية الاجتماعية والمساواة والأسرة، وبالتنسيق والشراكة مع وزارة الشغل والإدماج المهني.





# التعليم والتأهيل المهني

يحق  
للأشخاص ذوي  
الإعاقة التسجيل في  
مؤسسات التربية والتعليم  
ومؤسسات التكوين المهني  
واستعمال الوسائل التعليمية  
الملائمة لاحتياجاتهم  
وطبيعة إعاقاتهم.

نص الدستور المغربي على أن تعمل الدولة والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية على تعبئة كل الوسائل المتاحة لتيسير استفادة المواطنين والمواطنات، على قدم المساواة، من الحق في التكوين المهني<sup>23</sup>. ونص القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها»، على تكريس هذه الحقوق في التربية والتعليم والتكوين<sup>24</sup>.

بإتاحة التعليم العمومي في جميع أسلاكه وتخصّصاته. وشدد القانون نفسه على مجانية التعليم، بحيث لا يُحرم أحد من متابعة الدراسة لأسباب مادية محضة في حال استيفاء الطالب الكفايات والمكتسبات اللازمة<sup>31</sup>.

وأطلقت السلطات المغربية الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021<sup>32</sup> في إطار تفعيل رؤية 2015-2030 لإصلاح منظومة التربية والتكوين التي قدمها المجلس الأعلى للتربية والتكوين والبحث العلمي وفق منهجية شمولية تتوخى تحقيق التكامل والانسجام بين مكونات المنظومة الوطنية للتربية والتكوين. وتهدف هذه الاستراتيجية إلى تحقيق خمسة أهداف، منها ضمان الحق في التكوين المهني من خلال تحقيق التماسك الاجتماعي والتراخي مع مراعاة خصوصيات واحتياجات مختلف الطلبات الاجتماعية، وإعطاء الأولوية للفئات ذات الاحتياجات الخاصة، ووضع المؤسسة أو المقولة كفضاء متميز للتكوين في صلب جهاز التكوين المهني، وإدماج التعليم العام وأيضاً التكوين المهني من أجل زيادة جاذبيته، وتعزيز حوكمة السياسات العمومية في ميدان التكوين المهني.

ومنظومة التكوين المهني الأساسي في المغرب متاحة لجميع الفئات ذات الاحتياجات الخاصة، ومنها فئة الأشخاص ذوي الإعاقة. وتنقسم فضاءات خدمات التكوين المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة إلى ثلاثة أقسام: التكوين في المراكز المختصة، والتكوين في المراكز المختلطة، والتكوين في المراكز العادية. ويعتمد المغرب على مراكز التربية والتكوين المختصة التي تسيّرها الجمعيات وتستفيد من الدعم المالي والفني المقدم من الدولة عن طريق العديد من برامج الدعم. ومن هذه البرامج المبادرة الوطنية للتنمية البشرية، وما تقدّمه مؤسسة محمد الخامس للتضامن من دعم لمؤسسات ومراكز متعدّدة الوظائف

وأكد القانون الإطار 97.13 لسنة 2016 أنه لا يمكن أن تشكل الإعاقة مانعاً من الاستفادة من الحق في التربية والتعليم والتكوين أو أن تكون سبباً للحد من ممارسته<sup>25</sup>. ويحق للأشخاص ذوي الإعاقة التسجيل في مؤسسات التربية والتعليم ومؤسسات التكوين المهني واستعمال الوسائل التعليمية الملائمة لاحتياجاتهم وطبيعتهم. وتتخذ الدولة تدابير تحفيزية ملائمة في إطار تعاقدية من أجل التشجيع على استحداث مؤسسات متخصصة في مجال تربية الأشخاص ذوي الإعاقة وتعليمهم وتكوينهم<sup>26</sup>. كما نص القانون عينه على إنشاء لجان جهوية لدى الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين، تُعهد إليها مهمة دراسة ملفات الأطفال في وضعية إعاقة في سن التمدرس بمؤسسات التعليم والتكوين، وتوجيههم أو إعادة توجيههم عند الاقتضاء، وتتبع مسار دراستهم<sup>27</sup>.

وترتكز منظومة التربية والتكوين المهني والبحث العلمي المشرّعة حسب القانون الإطار 51.17 المؤرخ 9 آب/أغسطس 2019 والمتعلق بمنظومة التربية والتكوين والبحث العلمي<sup>28</sup> على الإنصاف وتكافؤ الفرص بين الجميع، بمن في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة. وأشار القانون إلى ثلاث ركائز، هي المساواة بين جميع فئات المجتمع، وتكافؤ الفرص، وضمان حصول الجميع على تربية وتكوين مهني ذوي جودة. وعرف القانون الإنصاف وتكافؤ الفرص باعتبارهما ضمان الحق في الوصول المعمّم إلى مؤسسات التربية والتعليم والتكوين، عبر توفير مقعد بنفس مواصفات الجودة، دون أي شكل من أشكال التمييز<sup>29</sup>. وقد تكفلت الدولة بتعبئة جميع الوسائل المتاحة واتخاذ التدابير اللازمة لتيسير إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في منظومة التربية والتكوين والبحث العلمي، وتمكينهم من التعلّم واكتساب المهارات والكفايات الملائمة لوضعيتهم<sup>30</sup>. وتكفلت الدولة

على معرفة كيفية التعامل مع الأشخاص ذوي الإعاقة وكيفية مراعاة خصوصياتهم أثناء عمليات التوجيه والاستشارة في مجال الشغل وكذلك أثناء العملية التكوينية.

وتناولت السلطات تنظيم التعليم العالي بموجب القانون رقم 01.00 المتعلق بتنظيم التعليم العالي<sup>33</sup>، وأكدت على حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الحصول على التعليم العالي باعتباره يمدّهم بالمعارف والمهارات والكفاءات التي تدعم حظوظهم في الدخول لسوق الشغل والمساهمة من موقع متقدّم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وأشار القانون إلى أنّ التعليم العالي متاح لجميع المواطنين الذين تتوفر لديهم الشروط المطلوبة، على أساس تكافؤ الفرص<sup>34</sup>. وأشار إلى أنه على المؤسسات المعنية بالتعليم العالي والبحث العلمي التي تستقبل طلبة يواجهون صعوبات بدنية أو نفسية أو إدراكية أن تتخذ تدابير خاصة لفائدتهم، وذلك طبقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة<sup>35</sup>. ويلزم ذلك هذه المؤسسات بتهيئة مقرراتها على نحو ييسّر للأشخاص المعنّيين الاستفادة من مختلف الخدمات التي توفرها.

تجمع بين النشاط الطبي والاجتماعي والتربوي وأنشطة التكوين والتأهيل المهني وتساعد الأشخاص ذوي الإعاقة على دخول سوق العمل وتحقيق استقلاليتهم المادية. أما المراكز المختلطة، فيديرها مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل. وتوفر هذه المراكز خدماتها لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة إلى جانب الفئات الأخرى، كما تتيح كغيرها من مراكز التكوين المهني تكويناً أساسياً وتكويناً تأهلياً وتكويناً مستمراً، مما ييسّر حصول المستفيدين من التكوين على شغل ويوفر للمؤسسات الاقتصادية المختلفة الموارد البشرية التي تحتاج إليها. ويمكن للشخص ذي الإعاقة الذي ليست لديه صعوبات تمنعه من الحصول على التكوين في مجال معين أن يحصل على هذا التكوين في المراكز العادية المؤهلة لذلك، والتي يشرف عليها ويسيرها مكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل.

وحرصاً على ضمان التكوين الجيد للأشخاص ذوي الإعاقة، تمّ في إطار اتفاقية الشراكة بين الوزارة المكلفة بشؤون ذوي الإعاقة ومكتب التكوين المهني وإنعاش الشغل تدريب المدربين ومستشاري التشغيل في مجال الإعاقة حتى يكتسبوا القدرة



الرعاية الصحية والاجتماعية

نص الدستور المغربي  
على أنه من واجب الدولة  
تأمين العلاج والعناية الصحية،  
والحماية الاجتماعية والتفطية  
الصحية والتضامن التعاضدي،  
لجميع المواطنين دون  
استثناء.

نص الدستور المغربي على أنه من واجب الدولة تأمين العلاج والعناية الصحية، والحماية الاجتماعية والتغطية الصحية والتضامن التعاضدي، لجميع المواطنين دون استثناء<sup>36</sup>. وبموازاة ذلك، يخصص الباب الثاني من القانون الناظم لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة في المغرب، أي القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها»، لموضوع الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية.

التأهيل، إلى جانب المعينات التقنية والأجهزة التعويضية والبديلة، كلما اقتضت حالتهم ذلك<sup>41</sup>.

وفي إطار العمل على إتاحة خدمات رعاية متخصصة، نص القانون على أن تعمل الدولة على تكوين الأطر الطبية وشبه الطبية والمربين المختصين، وعلى توفير وسائل التكيف والتأهيل البدني، والسعي في حدود الإمكانيات المتاحة إلى استحداث مراكز علاج خاصة لذوي الإعاقة. وفي إطار المسؤولية المشتركة، تقدم الدولة التشجيعات اللازمة لكل مبادرة تصدر عن المنظمات الدولية والهيئات الدولية والوطنية المعترف لها بصفة المنفعة العامة، والتي تهدف إلى إنجاز مشاريع لصالح الفئة المشار إليها، عن طريق مدها بالدعم التقني أو المعنوي أو بالمساعدات المالية في حدود الإمكانيات، وذلك في إطار سياسة تعاقدية.

وتمنح التشريعات القائمة المتعلقة بالعمل، سواء في القطاع العام أم الخاص، الحماية الاجتماعية للأشخاص ذوي الإعاقة جرّاء حوادث الشغل والأمراض المهنية. وجرى تنظيم آليات حماية العاملين ذوي الإعاقة من الأمراض المهنية وحوادث الشغل في قطاع الوظيفة العمومية بمقتضى الظهير الشريف رقم 1.58.008 حول النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المؤرخ 24 شباط/فبراير 1958 والمعدل آخر مرة بتاريخ 26 تموز/يوليو 2021<sup>42</sup>. وتضمن هذا القانون مجموعة من الأحكام التي تضبط حقوق الموظفين أثناء تعرّضهم عند أداء عملهم لحوادث خطيرة تسبب لهم عجزاً يمنعهم من القيام بمهامهم كلياً أو جزئياً، بصفة مؤقتة أو دائمة. وللموظف العام حقوق كاملة عند الإصابة، منها الحق في الأجرة الكاملة<sup>43</sup>، والحق في استرجاع نفقات العلاج، والحق في التعويض عن الأضرار والحصول على معاش الزمانة<sup>44</sup>. ويتيح القانون الحق في الجمع بين معاش الزمانة والأجر أو معاش التقاعد، مما يمنح

وشملت مدونة الشغل وتعديلاتها أحكاماً خاصة بتشغيل الأشخاص ذوي الإعاقة وحمايتهم في الباب الثالث من القانون. فمثلاً، حرص المشرع في المدونة على ضمان أن يكون للأجير الذي يصبح لديه نوع من الإعاقة لأي سبب من الأسباب الحق في الاحتفاظ بمنصب شغله، وأن يُسند إليه شغل يلائم نوع إعاقته بعد إعادة تأهيله<sup>37</sup>. إلا أنه لا يمكن اللجوء إلى هذا الحل إذا كانت الإعاقة حادة وخطيرة وغير ملائمة لنوعية الشغل الذي يمارسه الأجير المعني. وفي هذه الحالة، لا يمكن للمؤجر أن يتخذ قراره إلا بعد استشارة طبيب الشغل أو لجنة الصحة والسلامة المهنية. وقد أنزل القانون نفسه عقوبة الغرامة مقابل كل مخالفة لأحكام المواد من 166 إلى 169 المتعلقة بحماية الأجراء ذوي الإعاقة<sup>38</sup>.

وأكد المشرع المغربي الحق في الحماية الاجتماعية والتغطية الصحية من خلال القانون رقم 97.13 لسنة 2016، فقد نص هذا القانون على إعفاء كل شخص ذي إعاقة من شرط السن المطلوبة من أجل الاستفادة بصفة دائمة من الرواتب والتعويضات التي تمنحها أنظمة وصناديق التغطية الاجتماعية لفائدة الوالدين والكافل والحاضن، وضمان الاستفادة من أنظمة التأمين ومن السكن المخصص للفئات الاجتماعية الأقل دخلاً<sup>39</sup>. كما نص هذا القانون الإطار على استحداث منظومة للدعم الاجتماعي أو المساعدة الاجتماعية. وأكد على دور الدولة في الوقاية من الإعاقة بمختلف أشكالها، من خلال اتخاذ مختلف الإجراءات للمساعدة على الكشف المبكر والتشخيص الدقيق للإعاقات على نحو يمنع تطورها وتعقدها ويقفص من أضرارها ومخاطرها<sup>40</sup>. وفي نفس السياق، تضمن القانون الخدمات التي يحق للأشخاص ذوي الإعاقة الحصول عليها، ومنها خدمات التشخيص والتطبيب والعلاج وخدمات الترويض وإعادة

ونص القانون رقم 18.12 لسنة 2014 بشأن التعويض عن حوادث الشغل على تحمّل مصاريف الاستشفاء والتحليلات والفحوصات وأجرة الأطباء وتكاليف النقل والتشخيص والعلاجات الطبية والجراحية والصيدلانية<sup>47</sup>. وللأجير المصاب عموماً الحق في الحصول على التعويض اليومي طيلة مدة العجز المؤقت. وقد ورد أنّ المشغل أو مؤمنه يتحمل التعويض اليومي المستحق للمصاب ابتداءً من اليوم التالي لتاريخ وقوع الحادثة وطيلة مدة العجز المؤقت، إلى غاية يوم الشفاء أو يوم الوفاة، وذلك دون تمييز بين أيام العمل وأيام الراحة الأسبوعية وأيام العطل الرسمية أو الأعياد. ويتحمّل المشغل الأجرة الكاملة ليوم وقوع الحادثة<sup>48</sup>. وطيلة مدة العجز المؤقت عن العمل، يعادل التعويض اليومي ثلثي الأجر اليومي. وينتهي هذا الحق في التاريخ المحدد للشفاء، أو في يوم استئناف العمل، أو اليوم الذي يمتنع فيه المصاب عن الخضوع للعلاجات أو المراقبة الطبية أو إجراء الفحوصات الطبية المطالب بها. أما في حالة العجز الدائم نتيجة حادث شغل أو مرض مهني ترتّب عنه عجز مستمر، فيحق له الحصول على إيراد. والعجز المستمر عن العمل هو العجز الذي يستمر بعد التئام الجرح الحاصل بسبب حادث الشغل أو الشفاء الظاهري من المرض المهني، وهو ما يعني أن العامل أصبح يحمل إعاقة تُسبّب له نقصاً جزئياً أو كلياً في قدراته المهنية أو الوظيفية بسبب حادث الشغل أو المرض المهني. وتعتبر نسبة العجز حسب القانون رقم 18.12 لسنة 2014 المتعلقة بالتعويض عن حوادث الشغل بمثابة انخفاض القدرة المهنية الناتجة عن الحادثة والمحدّدة بالنسبة للقدرة التي كانت لدى المصاب مباشرة قبل وقوع الحادثة<sup>49</sup>.

الشخص ذا الإعاقة مساعدة إضافية إلى جانب أجره الأساسي في حال حمله لإعاقة<sup>45</sup>. وقد التفت القانون إلى حالة وفاة الموظف جراء الجروح والأمراض التي أصيب بها، أو التي تفاقمت على إثر ممارسة النشاط المهني في قطاع الوظيفة العمومية أو بسببها، أو نتيجة قيامه بعمل في سبيل مصلحة عامة، أو المخاطرة بحياته لإنقاذ حياة شخص أو أشخاص، فنص على ألا يقلّ معاش الزمّانة عن مبلغ المرتب الذي كان الموظف المعني يتقاضاه.

وتطرّق القانون لمسألة الحماية الاجتماعية للعمال في القطاع الخاص المصابين بحوادث الشغل والأمراض المهنية التي تنظّم بمقتضى أحكام القانون رقم 18.12 المتعلق بالتعويض عن حوادث الشغل والنافذ بموجب ظهير شريف رقم 190-14-1 الصادر في 6 ربيع الأول 1436 (29 كانون الأول/ديسمبر 2014)<sup>46</sup> وقد جعل هذا القانون شركات التأمين الجهة المسؤولة عن إدارة وتدبير قطاع التأمين عن حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع الخاص، بناءً على الافتراض المطلق لمسؤولية المشغل وإلزامه بتحتمل التعويض. وطبقاً لهذا المنطق، تُعتبر حوادث الشغل والأمراض المهنية في القطاع الخاص مسؤولية مدنية تقع على عاتق المؤجر المؤمن. وتتضمن الحماية الاجتماعية لفائدة الأجراء المصابين بأمراض مهنية أو بحوادث شغل مجموعة من الآليات التي تضمن لمن أصبحوا ذوي إعاقة جزاء حوادث الشغل أو الأمراض المهنية التمتع بعدة حقوق، وذلك بعد التثبت من احترامهم للإجراءات المنصوص عليها قانوناً، وتختلف هذه الحقوق المعترف بها للأشخاص ذوي الإعاقة باختلاف الآثار المترتبة عن الإصابة.



البيئة المساندة

يهدف  
القانون رقم  
10.03 لسنة 2003 إلى  
تيسير تنقل الأشخاص ذوي  
الإعاقة داخل البناءات العمومية  
والفضاءات والتجهيزات المشتركة  
والمركبات السكنية والبناءات  
الخاصة المفتوحة  
للعوم.

كفل القانون المغربي حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الوصول إلى كافة مقتضيات قيامهم بشؤونهم اليومية، بموجب القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016. وأصدر المشرع المغربي القانون رقم 10.03 لسنة 2003 المتعلق بالولوجيات<sup>50</sup>، والذي يهدف إلى تيسير تنقل الأشخاص ذوي الإعاقة داخل البناءات العمومية والفضاءات والتجهيزات المشتركة والمركبات السكنية والبناءات الخاصة المفتوحة للعوم. وقد حدّد القانون مسارات الوصول في البيئتين العمرانية (كالبنائات والطرق والفضاءات الخارجية ووسائل النقل المختلفة) والتقنية (كوسائل الاتصال والتوثيق)<sup>51</sup>.

الهاتفية حجيرات هاتفية داخل مكاتب الاتصال خاصة لذوي الإعاقة الحركية مع مراعاة وضع الأزرار العريضة والأرقام البارزة لفائدة الأشخاص المكفوفين»<sup>54</sup>.

وأطلقت السلطات المغربية برنامج «مدن ولوجة» سنة 2018<sup>55</sup> بهدف تكريس إمكانية الوصول باعتباره أحد الحقوق الأساسية المعترف بها للأشخاص ذوي الإعاقة. كما صدر القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بحماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بهم في 19 أيار/مايو 2016، وهو يهدف إلى مواءمة التشريع الوطني المغربي مع المادة (9) من اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة التي أكدت على ضرورة اعتماد مقاربة شاملة لتوفير الولوجيات الميسرة لحياة الفئة المذكورة. ويعكس برنامج «مدن ولوجة» السياسة العمومية الناهضة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة للفترة 2016-2025، والتي تضمنت مجموعة من التوجّهات الاستراتيجية الخاصة بالولوجيات بمختلف أصنافها.

كذلك، يُعدّ برنامج «مدن ولوجة» ترجمة عملية لما تحقّق من نتائج على إثر تنفيذ برنامج «تحسين الولوجيات لفائدة الأشخاص ذوي الحركة المحدودة» الذي تولّت إنجازه وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة بمدينة مراكش في الفترة بين 2012 و2016. ووقع تنفيذ هذا البرنامج في مراحل عديدة، أبرزها القيام بالأشغال اللازمة وتهيئة الأماكن بما يسمح بإرساء الولوجيات وتثبيتها في الأماكن التي تمّ تحديدها، وذلك بعد تشخيص وضعية الولوجيات في المدينة وتحديد النقاط الأساسية التي يجب تهيئتها داخلها، نظراً إلى أهمية استخدامها من قبل الأشخاص ذوي الإعاقة. وبهدف إثراء الرصيد المعياري

وكفل قانون الولوجيات حصول الأشخاص في وضعية إعاقة على التكوين المهني والتعليم الجامعي، ووصولهم إلى سوق العمل. وقد حدّد القانون البنائات والفضاءات التي ينبغي تهيئتها ليتسنى للأشخاص ذوي الإعاقة الوصول إليها، وهي تشمل على مبانٍ إدارية، وتجارية، وصناعية، وتعليمية، وصحية، وتكوينية، وتشغيلية، ودينية، ورياضية، وثقافية، وسياحية، وترفيهية، ومراكز التخميم، وهياكل الاستقبال، وكذلك المباني الخاصة بالنقل والمواصلات على اختلافها (البرية والبحرية والجوية)<sup>52</sup>. ولا تقتصر هذه الفضاءات على المباني، بل تشمل أيضاً وسائل النقل بمختلف أنواعها التي ينبغي أن يكون الوصول إليها سهلاً واستخدامها متاحاً من قبل الفئة المعنية. وينبغي أن يتمكن الأشخاص ذوو الإعاقة من التنقل من مكان إلى آخر دون عناء ودون حواجز قد تقلص من فرص توكينهم وتعليمهم وتشغيلهم.

وتسهيلاً لاستخدام الأشخاص ذوي الإعاقة لمختلف وسائل النقل العمومي، أكدت التشريعات كذلك على تزويد محطات النقل العمومي، بمختلف أصنافه، بلوحات إلكترونية سمعية وبصرية تتيح للفئة المعنية الحصول على المعلومات المتعلقة بحركة ذهاب ووصول وسائل النقل. كما أكدت التشريعات على إلزامية توفير مقاعد خاصة للأشخاص ذوي الإعاقة، وذلك بنسب متفاوتة، داخل وسائل النقل الحضرية والرابطة بين المدن وفي القطارات<sup>53</sup>. وأكد القانون كذلك على ضرورة إتاحة وسائل الاتصال والإعلام والتوثيق بمختلف أنواعها بحيث يسهّل على الشخص ذي الإعاقة الحصول على خدمات الإعلام والتواصل والتوثيق. ونصّ القانون كذلك في فصله الرابع المتعلق بولوجيات الاتصال على تخصيص «داخل كل المخادع

والمعمارية. ومن أبرز هذه الشراكات أيضاً الاتفاقية المبرمة بتاريخ 12 كانون الثاني/يناير 2021 مع مجموعة العمران في مجال دعم القدرات والنهوض بالولوجيات في مؤسسات الرعاية الاجتماعية، وتخصيص شقق يسهل وصول الأشخاص ذوي الإعاقة إليها، وذلك إضافة إلى العمل على تشجيع المصالح العمومية على توفير الولوجيات من خلال إطلاق شعار «إدارة ولوجة».

وفي هذا السياق، صادقت وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة، إثر العمل والتنسيق مع القطاعات الحكومية المعنية، على قرارين مهمين: القرار المشترك رقم 2306.17 المنشور بالجريدة الرسمية في 01 آذار/مارس 2018، والمحدد للخصائص التقنية وقياسات مختلف الولوجيات العمرانية<sup>57</sup>، والقرار المشترك رقم 3146.18 المنشور بالجريدة الرسمية في 10 تشرين الأول/أكتوبر 2019 والمحدد للخصائص التقنية المتعلقة بالولوجيات المعمارية<sup>58</sup>.

المغربي في مجال الولوجيات، تقوم وزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة بالعديد من المبادرات، بالتنسيق مع المعهد المغربي للتقييس<sup>56</sup> بهدف الدراسة، والمصادقة على أكثر من 80 مشروعاً من المشاريع المعيارية المغربية المتعلقة بموضوع الولوجيات في شتى المجالات.

وتستند جهود تهيئة البيئة المساندة للعمل إلى التشخيص العلمي والتقني الدقيق لواقع الولوجيات وضبط العوائق التي تحد من المشاركة الكاملة للأشخاص ذوي الإعاقة في المدن التي تربطها اتفاقيات شراكة وتعاون بوزارة التضامن والإدماج الاجتماعي والأسرة. ومن أبرز هذه الشراكات الاتفاقية المبرمة بتاريخ 14 كانون الثاني/يناير 2020 مع وزارة إعداد التراب الوطني والتعمير والإسكان وسياسة المدينة والهيئة الوطنية للمهندسين المعماريين، وذلك لإدراج الولوجيات في تصور وتنفيذ المشاريع والبرامج السكنية الهادفة إلى تدعيم القدرات في مجال الولوجيات العمرانية



الخلاصة

يراعي كل من القوانين المتعلقة بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومدونة الشغل في المغرب عدم التمييز والمساواة بين المواطنين جميعاً. كما أنّ التشريعات المتعلقة بالرعاية الصحية والخدمات الاجتماعية متوفرة للأشخاص ذوي الإعاقة كما هي متوفرة لسائر المواطنين والمواطنات في المغرب.

وقد أُحرز تقدّم كبير على مستوى إمكانية الوصول إلى البيئة العمرانية والتقنية. ومع ذلك، لا بدّ من بذل الجهود لتوفير الترتيبات التيسيرية المعقولة في أماكن العمل كي يتسنى للأشخاص ذوي الإعاقة أداء واجباتهم الوظيفية على قدم المساواة مع الأشخاص من غير ذوي الإعاقة.

## الحواشي

- 1 [.https://www.constituteproject.org/constitution/Morocco\\_2011?lang=ar](https://www.constituteproject.org/constitution/Morocco_2011?lang=ar)
- 2 الفصل (31) من الدستور المغربي 2011.
- 3 الفصل (34) من الدستور المغربي.
- 4 [.https://bit.ly/3RkFco3](https://bit.ly/3RkFco3)
- 5 الفصلان 34 و 71 من الدستور المغربي.
- 6 المادتان (1) و(2) من القانون الإطار رقم 97.13.
- 7 [.https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/52053.htm](https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/52053.htm)
- 8 [.https://social.gov.ma/](https://social.gov.ma/)
- 9 المرسوم رقم 2.13.22 الصادر في 29 نيسان/أبريل 2013 والمتعلق بتحديد اختصاصات وتنظيم وزارة التضامن والمرأة والأسرة والتنمية الاجتماعية.
- 10 [/am.vog.vphm.www://sptth](http://am.vog.vphm.www://sptth).
- 11 [.https://www.men.gov.ma/Ar/Pages/Accueil.aspx](https://www.men.gov.ma/Ar/Pages/Accueil.aspx)
- 12 [.https://miepeec.gov.ma/](https://miepeec.gov.ma/)
- 13 الفصل (31) من الدستور المغربي.
- 14 المادة (14) من القانون رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 15 [.http://bdj.mmsp.gov.ma/Ar/Document/122-D%C3%A9cret.aspx](http://bdj.mmsp.gov.ma/Ar/Document/122-D%C3%A9cret.aspx)
- 16 [.https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/52053.htm](https://adala.justice.gov.ma/reference/html/Ar/52053.htm)
- 17 المادة (15) من القانون رقم 97.13 لسنة 2016.
- 18 المادة (16) من القانون رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 19 [.https://bit.ly/3PF56ly](https://bit.ly/3PF56ly)
- 20 [.https://bit.ly/3EZeASa](https://bit.ly/3EZeASa)
- 21 المادة (9) من مدونة الشغل والفقرة 6 من المادة (36).
- 22 المادتان (139) و(166) من مدونة الشغل.
- 23 المادة (31) من الدستور المغربي.
- 24 الباب الثالث من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 25 المادة (11) من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 26 المادة (12) من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 27 المادة (13) من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 28 [.https://bit.ly/3raYDFh](https://bit.ly/3raYDFh)
- 29 المادة (2) من القانون الإطار رقم 51.17 لسنة 2019 بشأن «منظومة التربية والتكوين المهني والبحث العلمي».
- 30 المادة (25) من القانون الإطار رقم 51.17 لسنة 2019 بشأن «منظومة التربية والتكوين المهني والبحث العلمي».
- 31 المادة (45) من القانون الإطار رقم 51.17 لسنة 2019 بشأن «منظومة التربية والتكوين المهني والبحث العلمي».
- 32 [.https://bit.ly/3QFhfHA](https://bit.ly/3QFhfHA)
- 33 [.https://www.bibliotdroit.com/2020/06/0100-pdf.html](https://www.bibliotdroit.com/2020/06/0100-pdf.html)
- 34 المادة (1) من القانون رقم 01.00.
- 35 المادة (74) من القانون رقم 01.00 المتعلق بتنظيم التعليم العالي.
- 36 المادة (31) من الدستور المغربي.
- 37 المواد (166) لغاية (169) من مدونة الشغل.
- 38 المادة (171) من القانون رقم 99.65 المتعلق بمدونة الشغل.
- 39 المادة (4) من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».
- 40 المادة (8) من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والتهوض بها».

- 41 المادة (9) من القانون الإطار رقم 97.13 لسنة 2016 المتعلق بـ«حماية حقوق الأشخاص في وضعية إعاقة والنهوض بها».
- 42 [.https://bit.ly/485rFqu](https://bit.ly/485rFqu)
- 43 المادة (45) من القانون رقم 1.58.008 الصادر في 24 شباط/فبراير 1958 المتعلق بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية.
- 44 القانون رقم 011.71 الصادر بتاريخ 30 كانون الأول/ديسمبر 1971، المحدث بموجبه نظام الجرايات أو المعاشات المدنية.
- 45 قانون نظام رواتب التقاعد المدنية طبقاً لصيغته المحيئة بتاريخ 30 آب/أغسطس 2016.
- 46 [.https://bit.ly/47gOfer](https://bit.ly/47gOfer)
- 47 المادة (47) من القانون رقم 1.149.190.
- 48 المادة (61) من القانون رقم 1.149.190.
- 49 المادة (80) من القانون رقم 1.149.190.
- 50 [.https://bit.ly/3PhOlv7](https://bit.ly/3PhOlv7)
- 51 المادة (1) من القانون رقم 10.03 لسنة 2003 المتعلق بالولوجيات.
- 52 المادة (2) من القانون رقم 10.03 لسنة 2003 المتعلق بالولوجيات.
- 53 المادة (13) من القانون رقم 10.03 لسنة 2003 المتعلق بالولوجيات.
- 54 المادة (14) من القانون رقم 10.03 لسنة 2003 المتعلق بالولوجيات.
- 55 [.https://bit.ly/3EZ3Dac](https://bit.ly/3EZ3Dac)
- 56 [.https://www.imanor.gov.ma/](https://www.imanor.gov.ma/)
- 57 [.https://drive.google.com/file/d/15gV5LUQH1bfY0p7VnHO4KeaE6qQ9xMqc/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/15gV5LUQH1bfY0p7VnHO4KeaE6qQ9xMqc/view?usp=drive_link)
- 58 [.https://drive.google.com/file/d/1S-P6xPL15cbI7q\\_u4hzQHvrmxiwHicyo/view?usp=drive\\_link](https://drive.google.com/file/d/1S-P6xPL15cbI7q_u4hzQHvrmxiwHicyo/view?usp=drive_link)

