



Projet Emploi et Handicap

Maroc Tunisie Bénin Sénégal

Contexte législatif et cadre légal

Fiche technique

N°2
Juin 2020

Pourquoi cette fiche ?

- Pour permettre aux entreprises et aux acteurs intervenant dans le domaine de l'emploi de connaître les textes législatifs relatifs aux droits des personnes en situation de handicap.

Contexte législatif du Bénin

Instruments juridiques nationaux de protection et de promotion des droits des personnes handicapées



La Loi 90-032 du
11 décembre 1990
portant constitution
de la République du
Bénin

La constitution béninoise
en son **article 26** « ...
l'Etat protège la famille,
particulièrement la mère et
l'enfant. Il porte assistance
aux personnes porteuses
de handicap ainsi qu'aux
personnes âgées »

La loi N°98-004 du
27 janvier 1998,
portant code du
travail en République
du Bénin

Les articles 31 à 34 de la
loi traitent de l'emploi des
personnes handicapées :

Article 31 : Les personnes
handicapées ne doivent
faire l'objet d'aucune
discrimination en matière
d'emploi ;

Article 32 : Est considérée comme personne
handicapée, toute personne dont les
possibilités d'obtenir ou de conserver un
emploi sont effectivement réduites par suite
d'une insuffisance ou d'une diminution de ses
capacités physiques ou mentales.

La qualité de personne handicapée est
constatée par une commission placée sous
l'autorité du ministre chargée des affaires
sociales. Cette qualité est matérialisée par une
carte.

Article 33 : Les employeurs qui utilisent les
personnes handicapées bénéficient pour
chaque unité employée, d'une exonération
de la part patronale de l'impôt progressif sur
les traitements, salaires, pensions et rentes
viagères.

Article 34 : Des décrets pris après avis
du conseil national du travail prévu par le
code, déterminent en tant que de besoin,
les modalités d'application des présentes
dispositions.

La loi n°2017-06 du 29 septembre 2017 portant
protection et promotion des droits des personnes
handicapées.

Votée le 13 avril 2017
et promulguée le 29
septembre 2017, elle a
pour objet de prévenir le
handicap, de protéger, de
promouvoir et d'assurer la
pleine et égale jouissance de
tous les droits de l'Homme

et de toutes les libertés
fondamentales aux
personnes handicapées afin
de garantir le respect de leur
dignité intrinsèque et leur
pleine participation à la vie
sociale.

- Quelques dispositions de la loi

- Accès à une carte d'égalité des chances (art 17) ;
- Accès aux soins de santé et aux services de l'action sociale (Art 21) ;
- Le droit à l'éducation, à l'enseignement, et à la formation professionnelle (art 30 à 36) ;
- Le droit à un emploi (art 37 à 43) ;
- Droit à la vie (art 44) ;
- Accès aux infrastructures (art 45 à 49) ;
- Droit à la vie privée, au domicile et à la famille (art 50 à 55) ;
- Droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence, et à la maltraitance (art 56 à 58),
- Droit aux sports, aux loisirs, arts à la culture et à la communication (art 59 à 62) ;
- Droit à la participation de la vie publique et politique (art 65).

- Quelques sanctions

- Est punie d'une amende de deux cent mille (200 000) à cinq cent mille (500 000) francs CFA, toute personne qui refuse de prendre les dossiers ou d'inscrire la personne handicapée lors d'un recrutement ou d'un appel d'offre du fait de son handicap.
- Est puni de la réclusion criminelle à perpétuité et d'une amende de dix millions (10 000 000) à vingt millions (20 000 000) de francs CFA, quiconque prive une personne handicapée de son droit à la vie, du fait de son handicap.
- Le rejet de candidature d'une personne handicapée, du fait de son handicap, à un emploi public ou privé qui lui est accessible, est puni d'une amende de cinq cent mille (500 000) francs à deux millions (2 000 000) de francs CFA.
- Toute publication d'offre d'emploi qui comporte des critères discriminatoires préjudiciables aux personnes handicapées est sanctionnée d'une amende allant de cinq cent mille (500 000) francs à deux millions (2 000 000) de francs CFA.



Contexte législatif du Maroc

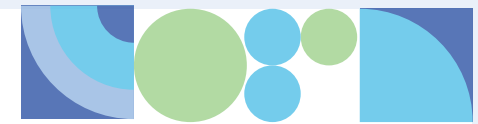
Histoire du handicap au Maroc

La façon de concevoir le handicap a énormément évolué au Maroc au courant du XXème siècle.

Peu de données sont disponibles sur les représentations du handicap dans le Maroc pré-colonial, et les rares données sont biaisées par une définition très limitée du handicap et des lectures orientalistes de la société marocaine.

Durant le Protectorat, l'intérêt porté par les autorités coloniales au handicap a été relatif, centré sur la protection de la population européenne.

La définition du handicap était alors similaire à celle des modèles médicaux du handicap développés en Europe, avec des politiques publiques centrées sur la prise en charge des



«invalides» ou «infirmes» générés par la guerre ou les maladies telles que la poliomyélite.

Dans le Maroc récemment indépendant, le handicap a été considéré comme un secteur social. L'Entraide Nationale récemment fondée dans le but d'adresser la protection de publics jugés vulnérables, met en place en 1958 (un an après sa création) les premières institutions d'éducation et de formation des aveugles et des malvoyants à Rabat, Fès et Marrakech.

La même année, la publication du Code des libertés publiques (Dahir no 1-58-376 du 3 Joumada 1 – 1378) réglementant le cadre légal à la création d'associations, notamment dans le domaine du handicap, permet l'essor d'un paysage associatif du handicap durant les années 1960.

Cette décennie connaîtra une mise en lumière sans précédent de la problématique du handicap,

sous l'effet de deux événements majeurs :

- 1959 : une intoxication collective due à l'ingestion d'huiles frelatées ayant fait 12000 victimes,
- 1961 : le tremblement de terre d'Agadir.

Suite à ces événements marquants, le Ministère de la Santé de la Santé Publique met en place un service chargé de la réhabilitation et de la gériatrie. Quelques structures de rééducation et d'appareillage voient le jour, mais ces mesures restent ponctuelles et ne s'insèrent pas dans une vision holistique du handicap.

Parallèlement, le Maroc instaure avec le soutien des organismes internationaux plusieurs programmes pour l'élimination de maladies infectieuses pouvant générer des handicaps, dont la poliomyélite, aujourd'hui éradiquée au Maroc.

Durant les années 1980, la réflexion mondiale sur le handicap connaît un bond de paradigme.

L'année internationale des personnes handicapées en 1981 introduit le concept d'exclusion et insiste sur la nécessité de mettre en place toutes les mesures visant «la participation entière et l'égalité » afin d'assurer l'inclusion dans la société. Au Maroc, cela se traduira par les premières dispositions législatives et réglementaires en 1982, avec l'adoption de la loi 05/81 relative à la protection sociale des non-voyants, et, une décennie plus tard, de la loi no 7/92 sur la protection sociale des personnes handicapées.

La question du handicap fait l'objet, d'un point de vue institutionnel, d'un traitement particulier, mais toujours confiné au social et très centré sur certaines déficiences (motrice, visuelle notamment).

Ce sera d'abord la Direction des affaires sociales dépendant du Ministère de l'Emploi et des Affaires Sociales qui se saisit de la question des politiques publiques du handicap.

Puis en mars 1994, le Haut-Commissariat aux Handicapés est créé par décision Royale et rattaché directement à la primature, avec des attributions intéressantes pour rendre transversale la question du handicap dans les politiques publiques.

Il s'agit, notamment, d'assurer, en collaboration avec les ministères, administrations et collectivités concernés, la protection et la « réinsertion sociale » des personnes handicapées. C'est également cet organisme qui est en charge de délivrer la carte de « handicapé » et la carte spéciale pour « aveugles », et de conseiller et assister les organisations nationales ayant pour objet la protection des handicapés, et enfin donner son avis sur la reconnaissance d'utilité publique des associations poursuivant le même but.

Vers la fin du règne du Roi Hassan II, le gouvernement d'alternance mis en place en mars 1998



érige, dans le cadre de la structuration de la politique de développement social le Haut-Commissariat en Secrétariat d'État chargé des Handicapés, sous la

Et aujourd'hui ?

En 2014, le HCP estime à près de 1000 associations actives dans le domaine du handicap au Maroc. Ces associations varient en mission (services divers aux personnes, plaidoyer, production de littérature grise et scientifique) mais également en vision, variant entre les conceptions médicales, caritatives et droits humains. Le discours inclusif se fait néanmoins de plus en plus prégnant. Les associations marocaines œuvrant sur le champ du handicap se saisissent de plus en plus de la question de l'accès à l'emploi.

D'un point de vue institutionnel, l'intérêt pour le handicap s'inscrit de plus en plus en dehors de la question seule du champ social. A titre d'exemple, la vision stratégique de l'ANAPEC 2016-2020 comporte pour élément essentiel l'inclusion du handicap dans la mission de l'organisme.

tutelle du Ministère du Développement social, de la Solidarité, de l'Emploi, et de la Formation Professionnelle.

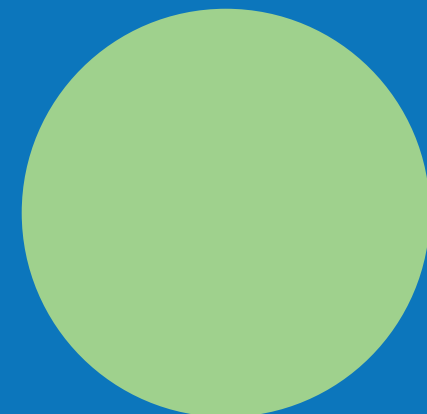
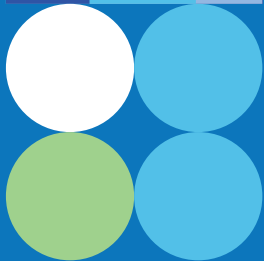
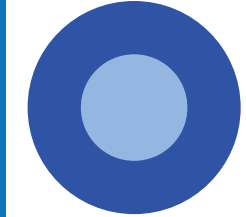
Plusieurs chantiers sont également en cours, dont la refonte du système de reconnaissance du handicap, la prise en compte du handicap dans le futur système de protection sociale, et la mise en place du mécanisme de protection des personnes handicapées au sein du CNDH.

Ces évolutions ne se font pas sans heurts, comme souligné par le rapport du Médiateur pour la Démocratie et les Droits de l'Homme au Maroc dans son dernier rapport sur l'état des droits humains au Maroc en 2019 : « Depuis la ratification de la Convention relative aux droits des personnes handicapées et du protocole y afférent, le Maroc a œuvré pour la protection des droits de cette catégorie et a pris des mesures importantes, notamment l'adoption de la loi-cadre 97.13 et la création d'un mécanisme national de protection et de recours

auprès du Conseil national des droits de l'Homme. Six ans après la publication de la loi-cadre dans le Bulletin officiel, le gouvernement tarde toujours à élaborer et publier les textes réglementaires de ladite loi, la vidant de sa substance et freinant ainsi l'impact de ses dispositions.

Il est donc nécessaire d'amender la loi-cadre pour être conforme avec la Convention comme l'ont recommandé le Conseil national des droits de l'homme (CNDH), le Conseil économique, social et environnemental (CESE) ainsi que les associations actives dans ce domaine.

L'annonce de la composition du CNDH le 19 juillet 2019 (conformément à la loi 76.15) a suscité l'inquiétude et les interrogations des associations travaillant dans ce domaine sur la représentativité du mécanisme national de protection des droits des personnes en situation de handicap et sa capacité à représenter cette catégorie.



Cadre légal national

Voici les dispositifs législatifs qui peuvent être utiles pour une entreprise qui souhaite recruter une personne en situation de handicap :

Le cadre général de la loi

- [La constitution de 2011](#)

Consacre le principe de non-discrimination et responsabilise les pouvoirs publics pour l'intégration et la réhabilitation des personnes handicapées dans la vie sociale et civile (art 34) à travers la mise en œuvre de politiques au profit des personnes et groupes ayant des besoins spécifiques.

- [La loi 97-103](#)

Sur la protection et la promotion des droits des personnes en situation de handicap votée en février 2016 parachève le dispositif légal et reconnaît en son chapitre IV le droit à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi.

Dans son article 2, elle définit par personnes handicapées, des personnes qui présentent des incapacités physiques,

mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Cet article introduit également la notion d'aménagement raisonnable : des modifications et ajustements nécessaires appropriés et n'imposant pas de charge disproportionnée et induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes en situation de handicap la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'Homme et des libertés fondamentales.

Dispositions particulières au travail et à la protection des handicapés

- [Article 166 du code du travail](#)

Tout salarié devenu handicapé, pour quelque cause que ce soit, garde son emploi et est chargé, après avis du médecin de

travail ou de la commission de sécurité et d'hygiène, d'un travail qui correspond à son handicap, après une formation de réadaptation, sauf si cela s'avère impossible vu la gravité du handicap et la nature du travail.

- [Article 167 du code du travail](#)

Il est interdit d'employer les salariés handicapés à des travaux pouvant leur porter préjudice ou susceptibles d'aggraver leur handicap.

- [Article 168 du code du travail](#)

L'employeur doit soumettre à l'examen médical les salariés handicapés qu'il envisage d'employer. Le médecin de travail procède à cet examen périodiquement, après chaque année de travail.

- [Article 169 du code du travail](#)

L'employeur doit équiper ses locaux des accessibilités nécessaires pour faciliter le travail des salariés handicapés et veiller à leur procurer toutes les conditions d'hygiène et de sécurité professionnelle.

- [Article 170 du code du travail](#)

Les mesures favorables ayant pour objectif l'égalité effective dans les opportunités et le traitement entre les salariés handicapés et les autres salariés ne sont pas considérés comme discriminatoires à l'égard de ces derniers.

Le handicap en entreprise

Des services médicaux du travail :

- [Art 304 du code du travail](#)

Un service médical du travail indépendant doit être créé auprès :

1 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances lorsqu'elles occupent cinquante salariés au moins ;

2 - des entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat ainsi que des exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances et employeurs effectuant des travaux exposant les salariés au risque de maladies

professionnelles, telles que définies par la législation relative à la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- **Article 305 du code du travail**

Les entreprises industrielles, commerciales, et d'artisanat ainsi que les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui emploient moins de cinquante salariés doivent constituer soit des services médicaux du travail indépendants ou communs dans les conditions fixées par l'autorité gouvernementale chargée du travail.

- **Article 321 du code du travail**

Le médecin du travail a un rôle de conseiller en particulier, auprès de la direction, des chefs de service et du chef du service social, notamment en ce qui concerne l'application des mesures suivantes :

- La surveillance des conditions générales d'hygiène dans l'entreprise;
- La protection des salariés contre les accidents et contre l'ensemble des nuisances qui menacent leur santé ;

- La surveillance de l'adaptation du poste de travail à l'état de santé du salarié ;

- L'amélioration des conditions de travail, notamment en ce qui concerne les constructions et aménagements nouveaux, ainsi que l'adaptation des techniques de travail à l'aptitude physique du salarié, l'élimination des produits dangereux et l'étude des rythmes du travail.

Le comité sécurité et hygiène

- **Article 336 du code du travail**

Les comités de sécurité et d'hygiène doivent être créés dans les entreprises industrielles, commerciales et d'artisanat, et dans les exploitations agricoles et forestières et leurs dépendances qui occupent au moins 50 salariés

- **Article 337-338 du code du travail**

L'un des rôles du Comité Sécurité et Hygiène est de présenter des propositions concernant la réadaptation des salariés handicapés dans l'entreprise.

Il est composé de l'employeur qui préside (souvent le directeur des ressources humaines par délégation de l'employeur), le médecin du travail, la personne en charge de la sécurité et 2 délégués du personnel.

- **Article 339 du code du travail**

Le comité de sécurité et d'hygiène se réunit sur convocation de son président une fois chaque trimestre et chaque fois qu'il est nécessaire.

Il peut donc être mobilisé pour traiter une situation de handicap qui nécessite un aménagement de poste ou un reclassement professionnel.

Sources : <http://www.ires.ma/wp-content/uploads/2017/02/GT7-5.pdf>



Contexte législatif du Sénégal



de communication, le droit au sport, aux loisirs, aux arts et aux activités culturelles, et la célébration de journées à l'intention des personnes handicapées. Le 26 mai 2010, ce texte est voté à l'Assemblée Nationale (après examen par différentes commissions et puis ensuite en plénière).

La Loi d'Orientation Sociale (LOS) relative à la promotion et la protection des droits des personnes handicapées vise à « garantir l'égalité des chances des personnes handicapées ainsi que la promotion et la protection de leurs droits contre toutes formes de discrimination » (article 2 de la LOS).

Elle donne en son article 1 une définition de la personne handicapée : « Par personnes handicapées, on entend toutes les personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut porter atteinte à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité ».

Quelques repères

La Prévalence du handicap est estimée à 5,9 %, soit 846 927 personnes handicapées

En octobre 2001, lors d'un conseil interministériel, le gouvernement publiait 19 directives pour la protection des personnes handicapées. Le 22 janvier 2009, le Conseil des ministres a

adopté un projet de loi d'orientation relative à la promotion et la protection des droits des personnes handicapées.

Ce projet prévoit des dispositions concernant : l'accès aux soins, la mise en œuvre d'actions sociales et de prévention, l'éducation et la formation professionnelle, l'accès à la terre, à l'habitat, aux transports, aux moyens

Une des avancées majeures de la loi est la création d'une « carte d'égalité des chances » (article 3), carte « prouvant son handicap » délivrée par le « Ministère chargé de l'Action sociale sur proposition des commissions techniques départementales ».

La « carte d'égalité des chances » permet à son

titulaire de bénéficier des droits et avantages en matière d'accès aux soins de santé, de réadaptation, d'aide technique, financière, d'éducation, de formation, d'emploi, de transport, ainsi qu'à tout autre avantage susceptible de contribuer à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées (article 3)

Cadre institutionnel de mise en œuvre

- La tutelle administrative des organisations de personnes handicapées est assurée par le Ministère de la Santé et de l'Action Sociale.

En vue d'améliorer les conditions de vie des groupes vulnérables et plus particulièrement des personnes handicapées, le gouvernement a renforcé le cadre institutionnel de l'action sociale par la création de la Direction

Générale de l'Action Sociale (DGAS) composée de 3 directions techniques chargées respectivement de la gestion du handicap, de la vulnérabilité et de l'action médico-sociale.

- Nomination de deux (02) femmes handicapées aux postes de conseillers respectivement à la Présidence de la République et au Conseil Économique Social et Environnemental (CESE).

Mesures visant à assurer l'accès des personnes handicapées aux programmes de protection sociale généraux

- Textes relatifs au handicap

- *Au niveau international*

Le 13 décembre 2006, la Convention relative aux Droits des Personnes Handicapées (CDPH) est adoptée par les Nations Unies. Elle est signée par le Sénégal le 25 avril 2007 puis ratifiée par la loi N° 2009-30 du 2 décembre 2009.

Le 7 septembre 2010, le Sénégal est ajouté par les Nations Unies dans la liste des États parties à la Convention. Cette ratification engage le pays à élaborer et à mettre en place des politiques, des lois et des mesures administratives visant à garantir les droits reconnus par la convention.

- *Au niveau national*

Il s'en est suivi :

> Le 26 mai 2010, l'Assemblée Nationale vote la loi d'Orientation Sociale qui vise « à garantir l'égalité des chances des personnes handicapées ainsi que la promotion et la protection de leur droit contre toute forme de discrimination ».

> Adoption et promulgation de la loi N°2010-15 du 6 juillet 2010 relative à la promotion et à la protection des droits des personnes handicapées (LOS). Elle est publiée au Journal Officiel du 30 octobre 2010.

> Signature du décret 2012-1038 du 2 octobre 2012 relatif à la création de 2 commissions techniques départementales chargées d'instruire les demandes de cartes d'égalité des chances et de la promotion de l'éducation spéciale.

> Adoption de l'arrêté N°4867/MSAS/DGAS/DPPPH du Ministre de la santé et de l'Action Sociale fixant les modalités de création et délivrance de la carte d'égalité des chances.

- *Autres instruments de droit international de portée générale et communs à tous les citoyens :*

> La Charte des Nations Unies du 26 juin 1945, premier traité international dont les buts reposent expressément sur le respect universel des droits de l'homme ;

> La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme du 10 décembre 1948 ;

> Les deux Pactes Internationaux sur les Droits civils et politiques et sur les Droits économiques, culturels et sociaux de 1966;

> La Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale ;

* Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, 1981 : Ratification en février 1985

* C182 - Convention sur les pires formes de travail des enfants, OIT, 1999 : Signature en juin 2000



Programmes spécifiques pour les personnes handicapées (pensions invalidités, allocations de mobilité ou autres)

Initiation par le Gouvernement du Programme National de Réadaptation à Base Communautaire (PNRBC) depuis 2006 conformément aux directives issues du 1er conseil interministériel sur le handicap du 30 octobre 2001. L'orientation du PNRBC dans le cadre d'une gouvernance locale est matérialisée par la lettre circulaire N°6847/MSAS/DGAS du 17 juin 2013.

À ce jour 45 comités de Réadaptation à Base Communautaire (RBC) fonctionnels sont créés

dans les départements administratifs et 14 cadres régionaux sont installés dans les régions du pays.

La DGAS, bras technique du Ministère de la Santé et de l'Action Sociale, met en œuvre le PNRBC dans huit (08) domaines d'intervention relatifs à la scolarisation, la formation professionnelle, la communication, les soins médicaux, l'appareillage, les subventions annuelles octroyées aux organisations de personnes handicapées, les secours d'urgence et la microfinance.

Que trouve-t-on dans ces lois et programmes?

• Égalité et non-discrimination :

> La section deux de la Loi d'orientation sociale n° 2010-15 du 6 juillet 2010 établit l'égalité légale et protège les personnes handicapées contre toute forme de discrimination.

> L'Article 26 de la Loi d'orientation sociale du

Sénégal stipule clairement que « La situation de handicap, ne peut, en aucun cas, constituer un motif de discrimination pour l'accès à l'emploi dans les secteurs public et privé, lorsque sont réunies les conditions de formation et de qualification professionnelle requise. »

• Accessibilité du lieu de travail :

L'Article 21 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal prévoit un

financement pour les postes de travail accessibles aux personnes handicapées.

• Accessibilité universelle :

Art. 31 de la Loi d'orientation sociale - L'Etat, les Collectivités locales et les Organismes publics et privés ouverts au public, adaptent, chacun dans son domaine, et selon les critères internationaux d'accessibilité, les édifices,

les routes, les trottoirs, les espaces extérieurs, les moyens de transports et de communication, de manière à permettre aux personnes handicapées d'y accéder, de s'y déplacer, d'utiliser leurs services et de bénéficier de leurs prestations

• Quotas :

Dans l'Article 29 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal, l'État annonce qu'il réservera, autant que possible, des emplois aux personnes handicapées.

Cette loi spécifique établit un quota d'au moins 15 % d'emplois d'État et publics réservés aux personnes handicapées.

• Mesures incitatives et aide aux employeurs :

La Convention Nationale États-Employeurs privés pour la promotion de l'emploi est une convention entre l'État et les employeurs privés dans laquelle l'État sénégalais

s'engage à promouvoir un plan de maintien de l'emploi en co-finçant 50 % des salaires. Ce plan cible l'emploi des jeunes et des personnes handicapées³.

• Formation professionnelle :

L'Article 22 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal adaptera les établissements de formation pour proposer aux personnes handicapées les formations techniques et professionnelles au sein

du système de formation professionnelle ordinaire, aux côtés de personnes non handicapées, afin d'aider les personnes handicapées à acquérir des connaissances, compétences techniques et professionnelles facilitant

2 Pour retrouver l'intégralité de la LOS : <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/SERIAL/86581/97871/F1851640273/SEN-86581.pdf>

3 Un Peuple - Un But - Une Foi. CONVENTION NATIONALE ETAT- EMPLOYEURS PRIVES POUR LA (n.d.): n. pag. 25 avril, 2010. Web.<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/MONOGRAPH/97263/115337/F-79042235/SEN-97263.pdf>

leur préparation à la vie active. Selon l'Article 22, les personnes handicapées ne pouvant suivre une formation professionnelle ordinaire peuvent recevoir une formation adaptée à leur handicap spécifique.

L'Article 23 de la Loi d'orientation sociale du Sénégal établit un quota de postes réservés aux personnes handicapées dans les centres publics de formation professionnelle. Le cas échéant, les centres publics de formation professionnelle aménageront les formations selon les besoins spécifiques des personnes à former.

Financement

Dans la continuité des différents Ministères, les collectivités locales participent de manière inclusive au financement de la politique sociale du gouvernement. Les partenaires techniques et financiers (Handicap international, ONG Allemande DAHW, ONG Sightsavers Sénégal, ONG Spécial olympics Sénégal ainsi que d'autres organismes de coopération internationale) contribuent au financement de projets ciblant les personnes handicapées.

Handicap International (aussi dénomé Humanité & Inclusion)

C'est une organisation de solidarité internationale indépendante qui travaille dans des situations de pauvreté et d'exclusion, de conflit et de catastrophe. Elle appuie des personnes handicapées et d'autres groupes vulnérables à travers le monde pour répondre à leurs besoins essentiels, améliorer leurs conditions de vie, promouvoir le respect de leur dignité et de leurs droits fondamentaux

HI intervient au Sénégal depuis 1996. Aujourd'hui l'intervention menée se déroule principalement au sud dans les trois régions de la Casamance (Ziguinchor, Sédhiou, Kolda) et à l'ouest à Dakar et Thiès. L'ONG intervient dans les domaines de la Santé (VIH, SMI, diabète, réadaptation), de l'Education Inclusive, de la formation et de l'insertion Professionnelle, du soutien à la société civile et du déminage.



Contexte législatif de la Tunisie

Contexte global

Il existe en Tunisie de nombreux textes législatifs en faveur des personnes handicapées.

Ceux-ci contiennent des dispositions fondamentales relatives à la prévention, à la définition du handicap,

à l'insertion ainsi qu'à l'intégration scolaire, professionnelle et sociale.

Dans cette fiche, on va se limiter uniquement aux textes de lois relatifs à l'emploi des personnes handicapées en Tunisie.

Pyramide des Lois

L'ordre juridique Tunisien se compose de nombreuses normes organisées de manière hiérarchique. Les normes de rang inférieur

doivent être conformes aux normes de rang supérieur. La « pyramide de Kelsen » illustre cette **Hiérarchie des normes**.



Au sommet de la pyramide, on trouve :

- **La Constitution Tunisienne du 27 janvier 2014**

Celle-ci énonce les principes juridiques et politiques fondateurs de la République.

Elle définit le rôle des différents organes étatiques, et proclame des libertés et des droits fondamentaux, tel que le droit du travail pour tous les citoyens qu'on trouve dans **l'Article 40** «*Le travail est un droit pour chaque citoyen et citoyenne.*»

L'État prend les mesures nécessaires à sa garantie sur la base de la compétence et l'équité. Tout citoyen et toute citoyenne ont le droit au travail dans des conditions décentes et à salaire équitable.»

Ou encore la protection des personnes handicapées et de leurs droits promulgués dans l'Article 48

« L'État protège les personnes handicapées contre toute forme de discrimination. Tout citoyen handicapé a le droit de bénéficier, selon la nature de son handicap, de toutes les mesures qui lui garantissent une pleine intégration dans la société ; il incombe à l'Etat de prendre toutes les mesures nécessaires à cet effet. »

À la deuxième strate de la pyramide, on trouve le bloc de conventionalité. Après son accession à l'indépendance le 20 mars 1956, la Tunisie a adhéré à l'Organisation des nations unies le 12 novembre 1956 et l'une des conséquences directes était l'adhésion et la ratification d'un nombre important de traités internationaux dont ceux relatifs aux droits de l'homme.

Cette section n'a pas l'ambition de couvrir toutes les conventions signées par la Tunisie, et se concentrera sur la CRDPH.

- **La Convention Relative aux Droits des Personnes Handicapées CRDPH**

Elle a été adoptée par l'Assemblée Générale des Nations Unies le 13 décembre 2006 et ratifiée par la Tunisie le 02 Avril 2008.

Article 1 : Objet

La présente Convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Article 27 : Travail et Emploi

Les états parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché de travail et dans un milieu de travail ouvert, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives.

- **Le bloc de légalité**

A la troisième strate de la pyramide, on trouve le bloc de légalité qui comprend :

> **Les lois organiques :**
Votées par l'Assemblée Nationale, ce sont des lois relatives à l'organisation et au fonctionnement des pouvoirs publics. Elles précisent ou complètent les dispositions de la Constitution qui a fixé les principes généraux. Ils sont pris sous forme de lois organiques les textes relatifs aux libertés et aux droits

de l'homme tels que la loi d'orientation 2005.

Loi d'orientation n° 2005-83 du 15 août 2005 relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées/ Loi n° 2016-41 du 16 mai 2016, portant modification de la loi d'orientation n° 2005-83 du 15 août 2005, relative à la promotion et à la protection des personnes handicapées

Selon l'Article 2

« Est personne handicapée, toute personne qui a une déficience permanente dans les aptitudes et les capacités physiques ou mentales ou sensorielles d'origine congénitale ou acquise qui limite son aptitude à accomplir une ou plusieurs activités quotidiennes de base-personnelles ou sociales et qui réduit les chances de son insertion dans la société. »

Article 27 : Aucun candidat ne peut être exclu, à cause de son handicap, de participer à des concours ou à des épreuves professionnelles pour le recrutement dans la fonction publique et dans les entreprises et établissements publics et dans les établissements privés

s'il possède les aptitudes nécessaires et si les fonctions à lui confier n'exigent pas la possession d'aptitudes physiques spécifiques, conformément au statut particulier du corps auquel appartient le grade postulé.

Article 29 (nouveau) : Il est réservé un taux d'au moins 2% des recrutements annuels dans la fonction publique, à attribuer par priorité à des personnes handicapées qui remplissent les conditions prévues par la présente loi et qui jouissent des aptitudes pour accomplir le travail demandé.

Article 30 (nouveau) : Toute entreprise ou établissement public ou privé employant habituellement entre 50 et 99 travailleurs, est tenue de réserver au moins un poste de travail à des personnes handicapées. Toute entreprise ou établissement public ou privé employant habituellement 100 personnes et plus, est tenue de réserver un taux d'au moins 2% des postes de travail à des personnes handicapées. Le même taux est réservé au moins dans l'octroi des autorisations professionnelles par les ministères, établissement

publics, les autorités locales et régionales et les organisations professionnelles. La mise en œuvre du recrutement des personnes handicapées est effectuée dans les mêmes délais des autres personnes.

Article 31 : En cas d'empêchement dûment établi du recrutement direct par l'employeur soumis à l'obligation d'appliquer les dispositions de l'article 30 de la présente loi il est possible de recourir à l'une des alternatives suivantes :

1. permettre à la personne handicapée d'exercer un travail à distance au profit de l'employeur.
 2. permettre à la personne handicapée de travailler dans le cadre de la sous-entreprise de main d'œuvre.
 3. l'acquisition des produits des personnes handicapées installées pour leur propre compte.
 4. l'acquisition des produits des centres de production relevant des associations œuvrant dans le domaine de la promotion des personnes handicapées.
- Cette loi a aussi détaillé les avantages octroyés aux entreprises dans l'article ci-dessous.

Article 33 : Tout employeur qui n'a pas pu employer une personne handicapée ou appliquer l'une des alternatives prévues à l'article 31 de la présente loi doit verser une contribution pécuniaire égale au 2/3 du salaire minimum interprofessionnel garanti ou du salaire minimum agricole garanti, au titre des personnes qu'il aurait dû recruter durant la période d'empêchement.

...Les recettes provenant des contributions prévues au paragraphe premier du présent article sont versées au fonds national de solidarité sociale et seront affectées au financement des programmes de promotion de l'emploi des personnes handicapées. Elle a aussi évoqué les sanctions dans l'article ci-dessous.

Article 34 : Les entreprises sont exonérées du versement de la moitié, ou des 2/3 ou de la totalité, selon la carte de handicap, des contributions de l'employeur aux régimes de sécurité sociale au titre de chaque personne handicapée qui sera employée. Les entreprises sont exonérées du versement de la taxe sur la

formation professionnelle et la contribution au fonds de promotion des logements sociaux au titre de chaque personne handicapée qui sera employée.

Article 35 : L'Etat prend en charge, durant une année renouvelable une seule fois le paiement des cotisations dues à toute personne handicapée installée pour son propre compte au titre du régime de sécurité sociale des travailleurs non-salariés. Les conditions et les modalités d'application des dispositions des articles 30, 31, 32, 33, et 34 susvisés et le paragraphe premier du présent article seront fixées par décret. Les procédures de contrôles d'application des dispositions de la présente loi :

Article 53 : Toute infraction aux dispositions des articles 30, 31, 32 de la présente loi est punie d'une amende, conformément aux dispositions de l'article 234 du code du travail. En cas de récidive, l'amende est portée au double, conformément aux dispositions de l'article 237 du même code. Le contrevenant est obligé en outre de payer un montant égal au salaire minimum

interprofessionnel garanti ou au salaire minimum agricole garanti, au profit du fonds national de solidarité sociale, et ce, selon le nombre de postes que l'entreprise devrait réserver aux personnes handicapées pendant la durée de l'infraction. Dans le bloc de légalité, on trouve aussi :

> Les lois ordinaires : Il s'agit des lois votées par l'Assemblée Nationale. Ce sont bien entendu les lois les plus nombreuses, puisqu'elles sont adoptées selon la procédure classique et habituelle établie par la Constitution et dans l'un des domaines expressément prévus par celle-ci (Article 65). La Tunisie n'a pas promulgué de lois ordinaires concernant les personnes handicapées.

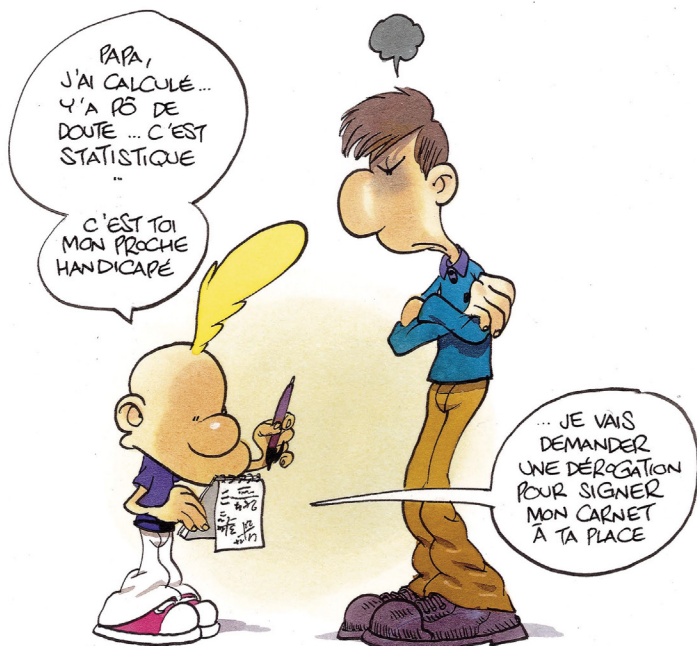
- **Le bloc réglementaire**

Tout en bas de la pyramide de Kelsen se trouve le bloc réglementaire. Il s'agit de l'ensemble des textes juridiques qui émanent du pouvoir exécutif. On distingue

- **les décrets :** ce sont les règlements qui émanent du Président de la République ou du Premier ministre. Dans cette section, on peut citer :

- Décret Gouvernemental n°2019-542 du 28 mai 2019, relatif au contrôle des programmes et des modalités du Fonds national pour l'emploi
- Décret n°2005-3086 du 29 novembre 2005, relatif à la création des commissions régionales des personnes handicapées et aux conditions d'attribution de la carte de handicap, modifié par le décret n°2006-1859 de 2006
- Décret n°2005-3087 du 29 novembre 2005, relatif à la fixation des conditions et les modalités d'application de l'emploi des personnes handicapées
- Décret n°2006-1467 du 30 mai 2006, fixant les normes techniques d'accessibilité facilitant le déplacement des personnes handicapées à l'intérieur des bâtiments publics, des espaces, des équipements collectifs, des complexes d'habitation et des bâtiments privés
- **les arrêtés :** ce sont les règlements qui émanent des autres ministres
- **les actes administratifs :** ce sont les règlements qui émanent d'une autorité administrative tel que les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales, les établissements publics à caractère administratif et les organismes de sécurité sociale et a pour finalité l'intérêt général.

Une personne sur deux a un proche handicapé.



Cette fiche technique fait partie
d'un kit de 8 fiches à destination
des entreprises et des services
accompagnant les personnes en
situation de handicap vers l'emploi.