

مبدأ المساواة كآلية لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة العامة

(دراسة تحليلية في ظل قانون الوظيفة الجزائري)

The principle of equality as a mechanism for protecting women's rights in the civil service (Analytical study under the Algerian Employment law)

د. وليد زرقان⁽²⁾

ط. د. طوبال بوعلام⁽¹⁾

أستاذ محاضر "أ" - كلية الحقوق والعلوم

باحثة دكتوراه- مخبر دراسات وأبحاث حول

السياسية

المجازر الاستعمارية

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف02 (الجزائر)

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف02 (الجزائر)

walidzorgane@yahoo.fr

tobalboualem@gmail.com

تاريخ النشر

تاريخ القبول:

تاريخ الارسال:

20 ديسمبر 2020

25 سبتمبر 2020

24 نوفمبر 2019

المخلص:

نظرا لما أصبحت تشكله المرأة كطاقة بشرية هائلة على مستوى عالم الشغل بصفة عامة والوظيفة العمومية بصفة خاصة أضحت من الضروري استغلال هذه الطاقة البشرية من خلال توفير حماية قانونية للمرأة في مجال الوظيفة العامة، ومن أجل تجسيد هذه الحماية عمل المشرع الجزائري على تكريس مبدأ المساواة الفعلية بينها وبين الرجل، وذلك بمنع أي إجراء تمييزي يحول دون تمكين المرأة من حقها في الالتحاق بالوظائف العامة، وإزالة العراقيل التي من شأنها إحداث تمييز بينها وبين الرجل في التمتع بالحقوق الوظيفية، ومن خلال دراسة وتحليل الالتزامات المفروضة على المشرع لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة يجرنا للتساؤل عن: ما هي مظاهر تكريس مبدأ المساواة في قانون الوظيفة العمومية كآلية لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة؟

الكلمات المفتاحية: الوظيفة العمومية، حقوق المرأة، التمييز الإيجابي، المساواة الفعلية.

Abstract :

In view of what women constitute as a formidable human energy at the level of the world of work in general and the public office in particular, it has become necessary to exploit this human energy by providing legal protection for women in the field of public service, and in order to embody this protection, the Algerian legislator has worked to establish the principle of de facto equality between them. And between men, by preventing any discriminatory measure that prevents women from empowering their right to join public jobs, removing obstacles that would cause discrimination between them and men in the enjoyment of employment rights, and by studying and analyzing the obligations imposed on the legislator to protect women's rights in the field of employment, it leads us to question For: What are the manifestations of enshrining the principle of equality in the civil service law as a mechanism to protect women's rights in the field of employment?

Keywords : -public function-women's rights-Positive discrimination-Actual equality.



مقدمة:

تعرف المجتمعات الحديثة عدّة تحديات اقتصادية، وتكنولوجية جعلت من الفرد وسيلة للتنمية لدفع المجتمع نحو التطور، كون التنمية لم تعد لها أساس تقليدي والمتمثل في وجوب توافر الثروة ورأس المال، بل أصبح التوجه نحو الاستثمار في الطاقات البشرية من خلال تكوين طاقات بشرية من نساء ورجال قادره على خلق الثروة، ونظرا لما تمثله المرأة من طاقة بشرية ضخمة في المجتمع إضافة لما أصبحت تتمتع به من مستوي تعليمي، وثقافي خلافا لما كانت تعانيه سابقا من جهل وأمّية، أصبح من الضروري استغلال هذه الطاقة البشرية من خلال إقحام المرأة في عالم الشغل سعيا لتحقيق أهداف التنمية.

فموضوع عمل المرأة أصبح يكتسي أهمية بالغة خاصة على المستوى القانوني، جعل معظم التشريعات العالمية تعمل على توفير حماية قانونية للمرأة في عالم الشغل بصفة عامة والوظيفة العامة بصفة خاصة، وهذا ما سعى المشرع الجزائري إلى تحقيقه من خلال آليات مختلفة، منها إقرار مبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظيفة العامة سواء على المستوى النصوص الدستورية أو في تشريعات الوظيفة العمومية ومنع التمييز في ذلك على أساس الجنس، وذلك بهدف إشراك المرأة في الوظيفة العمومية، وحماية الحقوق الناتجة عن العلاقة الوظيفية.

مما سبق فإن الإشكالية التي يمكن طرحها في هذا الصدد هي: ما مدى توفيق المشرع الجزائري في تطبيق قاعدته عدم التمييز والمساواة لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة؟ ولإجابة على هذه الإشكالية يكون المنهج المتبع في دراستنا هذه وصفا تحليليا، وهذا بتحليل مختلف النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع كما قمنا بتقسيم الدراسة إلى ثلاثة محاور كالتالي:

المحور الأول: عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الالتحاق بالوظيفة العامة.

المحور الثاني: عدم التمييز في الحقوق الناتجة عن العلاقة الوظيفية.

المحور الثالث: التمييز الايجابي كإجراء استثنائي لصالح المرأة في مجال الوظيفة العامة.

المحور الأول: عدم التمييز بين الرجل والمرأة في الالتحاق بالوظيفة العامة

إن مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة هو المبدأ الذي يقتضي تحقيق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العمومية، على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة التي تتوافق ومتطلبات الوظيفة العمومية الشاغرة والمعلن عنها، مع المساواة أيضا في المطالبة بتلك الشروط من كل المترشحين على حد سواء.

وعليه أجمع الفقه والقضاء الإداري على أن وضع شروط مرجعها أسباب جنسية (ذكورية أو أنثوية) سياسية أو عقائدية تعد تفرقة تخالف بذلك مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة.¹

وقد نص المشرع الجزائري على عدم التمييز على أساس الجنس وبصفة صريحة، لأول مره في القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 1966 في المادة 5 منه، والتي جاء فيها²: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"، وتم الإشارة إلى هذا المبدأ في المادة 27 من القانون نفسه، حيث نصت على أنه: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

ومنه تقتضي المساواة في مجال الوظيفة العامة الالتزام بالمساواة بين كافة المواطنين في شغل الوظائف العامة، وبذلك لا تكون الوظائف العامة مبنية على التمييز على أساس الجنس أو اللون أو العقيدة، بل يتمتع بشغلها كل مواطن تتوافر فيه الشروط المقررة لشغل هذه الوظائف³، وحسب طريقة التوظيف، وعليه عدم التمييز يتجسد من خلال توحيد شروط التوظيف، إضافة إلى التوظيف على أساس الكفاءة.

الفرع الأول: توحيد شروط التوظيف

نص الدستور على أن تقلد الوظائف في الدولة يكون وفق الشروط المحددة قانوناً⁴، فهي شروط محددة في القانون الأساسي للوظيفة العامة وهي مستمدة من مبدأ المساواة ذاته، وساهم القضاء في تكريسها⁵، وتنقسم إلى شروط عامة وأخرى خاصة.

أولاً - توحيد الشروط العامة:

وتتمثل في الشروط العامة التي حددها المشرع الجزائري من خلال المادة 75 من القانون الأساسي العام للوظيفة وهي كالتالي⁶:

1- شرط الجنسية:

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذا الشرط حيث اشترط من خلال المادة 75 نفسها في من يشغل وظيفة عامة أن يكون متمتعاً بالجنسية الجزائرية، ووفقاً لهذا الشرط فإنه لا يجوز لغير الحائزين للجنسية الجزائرية تولي الوظائف العامة، والغاية من هذا الشرط إنما جاءت حماية لتلك الوظائف الإستراتيجية والأمنية في الدولة، وما يمثله إسنادها للأجانب من مخاطر على السيادة الوطنية، بالإضافة لحماية اليد العاملة الوطنية والحيولة دون منافسة الأجانب للمواطنين في هذا المجال المتصل بمصالح الوطن وأمنه وسلامته.⁷

2- شرط التمتع بالحقوق المدنية؛

ورد هذا الشرط صراحة في أحكام الفقرة 03 من المادة 75 من القانون 06-03 السابق الذكر، وهذا الشرط يقتضي من الإدارة المعنية بالتوظيف إجراء تحقيق أولي حول سيره وأخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل وأثناء التحاقه بها، وعدم التمتع بالحقوق المدنية يعود مرده إلى العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام قانون العقوبات.

3- ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية؛

نص المشرع من خلال المادة 75 المذكورة سابقا في فقرتها 5 على كل مترشح-من جنس ذكر- لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعيته تجاه الخدمة الوطنية، حيث ينبغي أن تكون وضعيته منتظمة اتجاه الخدمة الوطنية طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر سنة 1974⁸، ويستوي أن يكون المترشح مؤديا للخدمة الوطنية أو معفى منها لأي سبب كان أو كان مؤجلا.

4- شرط السن والقدرة البدنية والذهنية؛

يعتبر شرط السن من الشروط الأساسية لشغل الوظيفة العمومية، حيث تنص معظم التشريعات الخاصة بالوظيفة العمومية على ضرورة أن يكون المترشح بالغا من العمر سنا محدد، يمكنه من تحمل تبعات الوظيفة ويدرك مسؤوليتها، ويميز في تصرفاته بين المصلحة العامة للدولة والمصلحة الخاصة، ونص المشرع الجزائري على هذا الشرط بموجب المادة 78 من القانون 06-03 السابق ذكره بنصها على أنه: "تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشر (18) سنة كاملة".

من جهة أخرى اشترط المشرع الجزائري من خلال الأمر 06-03 في نص المادة 75 والتي سبق الإشارة إليها، بأن يكون المترشح للوظيفة العمومية لديه القدرة على القيام بأعبائها أو تثبت له اللياقة الصحية لمباشرة وممارسة الوظيفة العمومية المطلوب شغلها، هذا ويتم إثبات القدرة البدنية والذهنية المطلوبة لممارسة وظيفة عمومية معينة عن طريق تقديم شهادة طبية مسلمة من طبيب عام ممارس ومحلف، تؤكد بأن المعني سليم، وغير مصاب بأي مرض أو عاهة تتناهي وممارسة مهامه إلى جانب المواصفات الطبية الأخرى المطلوبة.⁹

5- شرط التأهيل المطلوب للالتحاق بالوظيفة العمومية؛

من الخصائص المميزة لقانون الوظيفة العمومية أنه أخذ بوصف وترتيب الوظائف العامة، ومن ثم لا يمكن أن يشغل الوظيفة بأي طريق كان إلا من استوفى مواصفاتها، ومن هذه المواصفات الحصول على مؤهل علمي مناسب.¹⁰

والملاحظ من خلال القانون الأساسي للوظيفة العامة أن هذه الشروط تعتبر شروطا عامة ومجردة لشغل الوظائف العامة، وهذه الشروط تطبق على قدم المساواة ما بين الذكور والإناث، ماعدا ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية الخاص بالذكور.

ثانيا - توحيد الشروط الخاصة:

تتمثل في شرط عدم التعرض لعقوبة التسريح أو العزل من الوظيفة العمومية، وشرط تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين وأخيرا شرط إجراء تحقيق إداري مسبق.

1- عدم التعرض لعقوبة التسريح أو العزل من الوظيفة العمومية:

فقد جاء النص على هذا الشرط ضمن المادة 185 من القانون 06-03 على أنه: " لا يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية"، ومفاد هذا الشرط أنه إذا كان الشخص الذي يريد الالتحاق بوظيفة عمومية ما سبق له وأن كان موظفا عاما لدى أحد المؤسسات أو الإدارات العمومية وقد صدر في حقه قرار تسريح بسبب عقوبة تأديبية لا يمكن أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية، ولعل الحكمة من وراء هذا المنع أن كل من عقوبتي العزل والتسريح تدلان على جسامته الخطأ المرتكب من طرف الموظف والمتأتي أساسا من إهمال هذا الأخير لتنصب عمله وعدم انضباطه.¹¹

2- شرط تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين:

جاء النص عليه في المادة 76 من الأمر 06-03، والتي جاء فيها: " يمكن للإدارة، عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين، فهناك بعض أسلاك الموظفين نظرا لطبيعة المهام التي يمارسونها وما قد تنطوي عليه من قدر كبير من الخطورة أو المشقة أو أنها تحتاج لأفراد يمتازون بمواصفات بنيوية خاصة، مثل تلك الفحوص الطبية التي تجريها إدارة الأمن الوطني عند المبادر بعمليات توظيف وكذلك إدارة الحماية المدنية وإدارة الجمارك.

3- شرط إجراء تحقيق إداري مسبق:

اشتراط القانون الأساسي للوظيفة العمومية من خلال الفقرة الأخيرة من المادة 77 منه على إمكانية أن تحدد القوانين الأساسية الخاصة بقائمة الأسلاك والرتب التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق، وحكمة هذا الشرط واضحة وهي ضمان استقرار بعض الإدارات التي تدير وتحكم قطاعات ونشاطات حساسة، وأنه ليس مبني على أي عنصر من عناصر التمييز خاصة منها ما يتعلق بالتمييز بين الجنسين.

وعليه فإن التحقيق الإداري المسبق المنصوص عليه صراحة ضمن القوانين الأساسية الخاصة، يعد شرطاً مسبقاً للتعين أو الترسيم في وظيفة عمومية، غير أنه وعندما يكون التحقيق الإداري غير منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، فإنه لا يكتسي الطابع الإجباري.

الفرع الثاني: طريقة التوظيف

إن تحديد كفاءات الالتحاق بالوظيفة العمومية يستهدف تحقيق أمرين أساسيين، أولهما حسن اختيار الموظف وضمان كفاءته لأداء العمل الذي سيسند إليه، وثانيهما هو إبعاد العوامل التي تحول بين الإدارة وبين أداءها لرسالتها ومن بينها العوامل التي تؤدي إلى التمييز والمحسوبية في التوظيف.

فالمشرع الجزائري اعتمد على المسابقة كأسلوب أساسي لتعيين الموظفين العموميين فما هي الضمانات التي أوجدها في هذا الإطار في سبيل تحقيق مبدأ المساواة بين كافة المترشحين؟¹²

أولاً - مبدأ التوظيف عن طريق المسابقة:

كرس هذا المبدأ فعلياً بموجب أحكام المادة 80 من الأمر رقم 06-03، حيث نصت على أن التوظيف يتم وفق الطرق التالية:

- المسابقة على أساس الاختبارات.

- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.

1- المسابقة على أساس الاختبارات:

اعتمد الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية طريقة المسابقة على أساس الاختبار للالتحاق بمعظم الوظائف العمومية في الجزائر، باعتبارها الطريقة الرئيسية والأنسب في اختيار الموظفين، التي يمكن من خلالها تحقيق مبدأ الدستوري الذي يتمثل في مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية.

2- المسابقة على أساس الشهادات:

يخصص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من أجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 8 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ويتم انتقاء المترشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشيح وكذا إجراء مقابلة، مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق.

وتحقق طريقة المسابقة بنوعيتها للمترشحين للوظيفة العامة على مجال واسع قدرًا من تكافؤ في الفرص، حيث يشير البعض إلى أن طريقة المسابقة تعمل على التوفيق بين متطلبات العدالة في اختيار طريقة للتعين تحقق أكبر قدر من الضمان على عدم الخروج على مبدأ المساواة¹³، غير أن تحقيق ذلك يتطلب هو الآخر ضمانات وضوابط معينة تحيط بنظام

المسابقات عموماً، هذه الضمانات حاول المشرع تكريسها من خلال النصوص المتعلقة بالتوظيف العامة.

ومن أهم ما يمكن ذكره في هذا الصدد أولها وجوب الإعلان عن المسابقة سواء من ناحية كيفية الإعلان، أو من ناحية تضمين الإعلان لبيانات معينة، وهذا طبعا حسب ما هو محدد قانونا وسلفاً، وثانيهما نشر محضر دراسة ملفات الترشيح الذي يتم من طرف لجنة الانتقاء متضمناً قائمة بأسماء المترشحين المقبولين والمرفوضين، وأسباب الرفض بالإضافة إلى تبليغ المترشحين سواء المقبولين أو المرفوضين منهم.

ثانياً - الاستثناءات الواردة على مبدأ المسابقة:

هناك استثناءات ترد على مبدأ المسابقة في التوظيف نص عليها القانون نفسه تعود إلى اعتبارات اجتماعية وسياسية، وأخرى فنية.

1- الوظائف المحجوزة:

وهي وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق أو إلى مستوى عال من الكفاءة تحجز لطوائف معينة لظروف اجتماعية، ومثال هذه الطوائف المعاقين، ومعطوبي الحرب والمجاهدين وذوي الحقوق، وهذا بطريقة مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة كاليتامى والأرامل، وحجز الوظائف لهذه الطوائف يعتبر استثناء على مبدأ المساواة في التوظيف، ولكنه استثناء له ما يبرره من الاعتبارات الاجتماعية والإنسانية، حيث جاء في نص المادة 27 من الأمر 66-133 الذي سبق ذكره على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني¹⁴، لكن بصدور القانون 06-03 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العامة السابق ذكره، نلاحظ أنه خالي من أي إشارة إلى هذا النوع من الوظائف.

2- التوظيف المباشر:

نمط التوظيف المباشر فقط على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا محدد بصراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة وذلك قصد التحضير للاتحاق بوظيفة عمومية، ووفقا لهذا النمط يكون الاختيار عن طريق درجة إعداد الموظفين، إعدادا خاصا في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للإدارة أو الجهة الوصية التابعة لها وتديرها لهذا الغرض، وتعتبر هذه الطريقة هي الطريقة الأفضل لإعداد الموظفين الفنيين إعدادا خاصا يتماشى مع متطلبات مهام السلك أو الرتبة المراد للاتحاق بها.¹⁵

3- التعيين في الوظائف العليا:

وهي وظائف تتعلق بمستويات عليا في الدولة، حيث نصت المادة 15 من الأمر 06-03 السابق الذكر: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية"، كما أقرت المادة 16 من نفس القانون بالخروج عن شروط التعيين المحدد قانوناً في مجال الوظائف العليا بنصها على أنه: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة".

إن هذا الاستثناء مرده إلى اعتبارات سياسية وفنية متعلقة بطبيعة هذه الوظائف حيث تحتاج إلى نوع من التخصص والكفاءة، إضافة إلى النص عليه في نفس القانون، وبذلك لا يعد خروجاً على مبدأ المساواة.

المحور الثاني: عدم التمييز في الحقوق الناتجة عن العلاقة الوظيفية

لم يقتصر قانون الوظيفة العمومية على النص على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العامة فقط، بل تعدى ذلك إلى الحياة المهنية أو ما يعرف بالمساواة الوظيفية، وهذا في إطار عدو نصوص أبرزها المادة 27 من القانون 06-03 السابق ذكره، والتي نصت على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، حيث يوحي نص هذه المادة باعتراف المشرع صراحة بهذه المساواة.

الفرع الأول: المساواة في الحقوق المالية والحق في التكوين والترقية

يعد الراتب أول الحقوق التي يمكن أن تقرر للموظف بعد تقلده الوظيفة العامة إضافة إلى الحق في الضمان الاجتماعي، كما تشكل الترقية محطة هامة في حياة الموظف، وسنبين مدى تجسيد المشرع في قانون الوظيفة العمومية لمبدأ المساواة من خلال الحق في الأجر والترقية.

أولاً - المساواة في الأجر:

يعتبر ضمان تقييم العمل الذي تؤديه المرأة والرجل كل على حدو تقديماً منصفاً والقضاء على التمييز في الأجر أمرين مهمين لتحقيق المساواة بين الجنسين، حيث نصت المادة 32 من الأمر 06-03 على أنه: "للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب"، ونصت المادة 119 من نفس القانون على أنه: "يستفيد الموظف، زيادةً على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به".

وعليه نلاحظ أن المشرع نبذ أي تمييز بين الرجل والمرأة في المرتبات، وإن كان هناك بعض التفاوت فهو يظهر فقط في العناصر المتغيرة للمرتب، كعدم الاستفادة من التعويضات الناتجة عن الساعات الإضافية، العمل بالتناوب، تعويض المنطقة إضافة إلى عدم استفادة الموظفة من المنح العائلية كونها زوجة موظف.¹⁶

كما أن الحق في العطل مضمون لجميع الموظفين دون التمييز بين الرجل والمرأة، إلا ما تعلق بالعطل الخاصة بالمرأة الذي سيتم التطرق إليه في المطلب الثالث من هذه الدراسة، وجاء

النص على الحق في الراحة والعطل من خلال المادة 39 من الأمر نفسه، حيث نصت على أنه: " للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر"¹⁷، مع الحفاظ على الراتب الذي يتقاضاه الموظف.

ثانيا - الحق في الضمان الاجتماعي:

إضافة للحق في الراتب يتمتع الموظف بالحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد، حيث يمكن هذا النظام الموظف المتضرر أو المصاب بمرض أو عجز عن العمل، أو تم إحالته على التقاعد من الاستفادة من منحة تضمن له العيش الكريم، كبديل عن الراتب الذي كان يتقاضاه، وهو ما جاء في المادة 33 من الأمر 06-03 السالف الذكر بنصها على أنه: " للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به".

ثالثا - الحق في التكوين وتحسين المستوى:

تم التطرق لهذا الحق بموجب نص المادة 38 من الأمر 06-03 بنصها على أنه: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية خلال حياته المهنية"، فالتكوين إذا هو نظام تحفيزي للموظف العمومي لتفعيل كفاءته وتحسين أدائه ومردوده على مستوى المؤسسة العمومية، وبالتالي يتعين اعتماد معايير سليمة في استفادة الموظفين من نظام التكوين، دون تمييز بين الموظفين على أساس الجنس أو أي اعتبار آخر.

رابعا - الحق في الترقية:

فقد نص إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة¹⁸ في المادة 11 منه على أنه: " تتخذ جميع الدول الأطراف التدابير المناسبة لكفالة تمتع المرأة، متزوجة أو غير متزوجة بحقوق مساوية لحقوق الرجل في ميدان الحياة الاقتصادية والاجتماعية ولاسيما... في نيل الترقية في المهنة والعمل"، كما نجد أن المشرع الجزائري جسد مبدأ المساواة بين الجنسين بالنسبة للحق في الترقية، وهذا من خلال المادة 38 من الأمر 06-03 السابق الذكر التي جاء فيها: " للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"، وعليه نجد أن المشرع الجزائري كفل لجميع الموظفين هذا الحق بدون تمييز، وهذا نظرا لما تشكله الترقية من محطة هامة في حياة الموظف.

كما نجد أن المشرع الجزائري عالج الحق في الترقية من خلال صورتين: الترقية في الدرجة، والترقية في الرتبة، وتعتمد الأولى على الأقدمية بدرجة أساسية، والأخذ بمعيار الأقدمية ضمان ضد أي تعسف أو محاباة شخصية، مما يتحقق معه مبدأ المساواة بين جميع الموظفين¹⁹، أما الثانية فعكس الأولى، فهي وسيلة لتمكين القدرات الشابة والكفاءات الحديثة من

تولي الوظائف، أي لكل موظف الحق في الترقية دون تخصيص بذكر الرجل أو أي إشارة للتمييز ضد المرأة.

الفرع الثاني: الحق في حرية الرأي والعمل النقابي والإضراب

وهي حقوق مكفولة للموظف في القانون الأساسي للوظيفة العامة لتسيير حياته المهنية على قدم المساواة بين الرجل والمرأة، وتتمثل في حرية الرأي، والحق في العمل النقابي وممارسة حق الإضراب.

أولا - الحق في حرية الرأي؛

تجسد هذا الحق من خلال المواد: 26، 27، 28، 29 من الأمر 06-03 السابق ذكره²⁰، وهذا بالنص صراحة على ضمان حرية الرأي للموظفين، وعدم التمييز بينهم لأي سبب كان، كالتفرقة بسبب الجنس أو الأصل...إلخ.

ثانيا - الحق في العمل النقابي وممارسة الإضراب؛

كفل المشرع الجزائري للموظفين بدون تمييز ضمان عدم تأثر حياتهم المهنية بسبب انتمائهم إلى تنظيمات نقابية، حيث نص على الحق في العمل النقابي من خلال المادة 35 من الأمر 06-03 التي جاء فيها: "يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به". كما اعترف المشرع الجزائري أيضا بالحق في الإضراب في حدود ما يسمح به القانون في المادة 36 من الأمر نفسه، حيث نصت على أنه: "يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما"، فممارسة حق الإضراب مقيد بضوابط قانونية كما أنه ولأسباب موضوعية يمكن للمشرع أن يمنع هذا الحق في قطاعات معينة²¹، وفي غير ذلك فحق الإضراب مكفول لجميع الموظفين دون تمييز.

المحور الثالث: التمييز الإيجابي كإجراء

استثنائي لصالح المرأة في مجال الوظيفة العامة

يعد مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة استثناء على مبدأ المساواة أمام القانون بينها وبين الرجل، هدفه ترقية حقوقها بصفة عامة، وتكريسا لمبدأ المساواة الفعلية، وقد عملت التشريعات الداخلية والمواثيق الدولية على تكريس هذا الإجراء في الكثير من المجالات منها تفعيل التمييز الإيجابي في مجال الشغل بهدف حماية حقوق المرأة في عالم الشغل بصفة عامة والوظيفة العمومية بشكل خاص التي تشكل محور الدراسة.

وتتجسد المساواة الفعلية من خلال اللجوء إلى إتباع تدابير خاصة تعويضا للمرأة وحماية لحقوقها في مجال الوظيفة، لذا ستطرق لتدابير التمييز الإيجابي لصالح المرأة في

مجال الوظيفة في التشريع الجزائري، وقبل ذلك وجب التطرق لمفهوم التمييز الايجابي وشروط اعماله بوصفه إجراء استثنائي.

الفرع الأول: مفهوم التمييز الايجابي لصالح المرأة

من أجل توضيح مفهوم التمييز الايجابي بصفة عامة والتمييز الايجابي لصالح المرأة بصفة خاصة يتم التطرق لتعريفه (أولاً)، ثم لخصائصه (ثانياً)، والتطرق لشروطه (ثالثاً).

أولاً - تعريف التمييز الايجابي لصالح المرأة:

رغم صعوبة تعريف التمييز الايجابي وهذا نظراً لطابعه المركب بين الاعتبارات القانونية والفلسفية والسياسية والاجتماعية، إلا أنه ظهرت بعض المحاولات لتعريف التمييز الايجابي بصفة عامة، وتخصيص تعريف للتمييز الايجابي لصالح المرأة بصفة خاصة.

1- تعريف الأستاذ Soucramanien:

عرف مبدأ التمييز الايجابي على أنه "اختلاف قانوني في المعاملة أنشأ بصفة قانونية، والذي تؤكد السلطة التشريعية بصفة صريحة أن الهدف منه هو تفضيل فئة معينة من الأشخاص الطبيعيين أو الاعتباريين على حساب فئة أخرى بهدف التقليل من اللامساواة الفعلية الموجودة بصفة مسبقة بينهما".²²

2- تعريف الأستاذ Deshavanne:

عرف مبدأ التمييز الايجابي على أنه: "أسلوب يتمثل في إرساء اللامساواة الشكلية بتمكين أفراد معينين من معاملة تفضيلية، وذلك من أجل بلوغ المساواة الحقيقية".²³

ويقصد بالتمييز الايجابي بصفة عامة أنه: "مجموعة من التدابير لها طابع مؤقت تهدف إلى تصحيح وضع جماعة مستهدفة في واحد أو أكثر من جوانب حياتها الاجتماعية، فهو اعتماد مبدأ الأفضلية في التعامل بناء على العرق أو اللون أو الجنس أو الأصل، لكي تميز مجموعات مهمشة في التوظيف أو التعليم أو الاستخدام، وذلك بغرض السعي لإصلاح التمييز الذي مورس ضدهم في السابق".²⁴

وعليه التمييز الايجابي لصالح المرأة هو مبدأ يستهدف إرساء معاملة تفضيلية لصالح المرأة من خلال إثارةها بجملة من الإجراءات التمييزية لا يتمتع بها الرجل، وذلك بغرض تعزيز وترقية ممارستها لحقوقها في إطار تكريس المساواة الفعلية بينهما.²⁵

ثانياً - خصائص التمييز الايجابي:

من خلال التعريف نجد أن التمييز الايجابي له عدة خصائص ومقومات يقوم عليها يمكن إبرازها في ما يلي:

1- عامل تصحيحي يتمثل في تدابير مؤقتة تصححها لعواقب التمييز الذي مورس على المرأة في الماضي، فبعد إلغاء الدولة للتمييز اتجاه المرأة في قوانينها تلتزم بتحسين وضعيتها الواقعية عن طريق إدراج في دساتيرها وفي تشريعاتها الوطنية أحكاما تسمح باعتماد التدابير الخاصة المؤقتة.²⁶

2- الطابع المتحرك لمبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة، حيث يتميز بطابعه المتحرك الديناميكي، وذلك بسبب اقترابه من بعض المفاهيم المجاورة له، حيث يتقابل مع مبدأ عدم التمييز من جهة، كما أنه يكرس مبدأ المساواة في مقارنته الفعلية من جهة أخرى.

3- الطابع المزدوج لمبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة، فهو من جهة نجده يمنح المرأة وسائل تفضيلية بغرض تعويض أو تصحيح اللامساواة الفعلية بينها وبين الرجل، فهو بذلك يعد إجراء إيجابي بالنسبة للمنتفع به وهي المرأة وسلبى لمن لا ينتفع به أي الرجل.²⁷

ثالثا - شروط تطبيق التمييز الايجابي لصالح المرأة:

وجب لتطبيق مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة توافر شروط لإضفاء عليه نوع من الشرعية القانونية، وهي الشرط المتعلق بالهدف المبتغى تحقيقه من وراء تطبيق هذا المبدأ، وشرط آخر يتعلق بمدته الزمنية.

1- الشرط المتعلق بالهدف:

لما كان مبدأ التمييز الايجابي خروجاً عن مبدأ مكرس دستورياً وهو مبدأ المساواة وجب أن يحقق المصلحة العامة، وعليه لا يعتبر التمييز الايجابي لصالح المرأة مشروعاً إلا إذا قصد منه المشرع تحقيق المساواة في صورتها الفعلية.

2- شرط مدة إجراء التمييز الايجابي:

لكون مبدأ التمييز الايجابي إجراء استثنائي يجب أن يتسم بالطابع الوقتي، تأسيساً على أنه وسيلة تهدف إلى تصحيح اللامساواة الفعلية التي تعاني منها المرأة في مواجهة الرجل، وعليه فإن إرساء المعاملة التفضيلية لصالح المرأة لا يجب أن ينقلب على مبدأ المساواة ويرتد إلى إباحة التمييز بشكل مؤبد.²⁸

بالنسبة للمشرع الجزائري فإنه لا توجد نصوص قانونية صريحة تفرض شرط الطابع الوقتي لمبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة، إلا أن طابع التأقت لمبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة ثبت دونما الحاجة إلى نص يقرها، كونه إجراء استثنائياً.

الفرع الثاني: تطبيقات مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة في الوظيفة العامة

للبحث عن تجسيد مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة العامة نتطرق إلى دراسة تجسيد مبدأ المناصفة في مجال الوظيفة وإلى الحماية الخاصة للمرأة الموظفة في

قانون الوظيفة العمومية 06-03، كمظهرين من مظاهر التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة العامة.

أولاً - النص على مبدأ المناصفة في مجال الوظيفة:

نجد أن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف في الدولة يجد أساسه في جميع الدساتير المتعاقبة والتعديل الدستوري الأخير بموجب القانون رقم 16-01 جاء بالجديد في هذا الشأن بنصه في المادة 36 على ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل. تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات."

ما يتضح من هذه المادة أنها تضمنت شطرين، الشطر الأول يتعلق بتكريس مبدأ المناصفة في سوق الشغل، أما الشطر الثاني فيتضمن تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية والمناصب العليا في الدولة. فالمنافسة أو التكافؤ بين الجنسين تحمل إطاراً ومفهوماً جديداً للمساواة بين الجنسين في مجال العمل ودخول سوق التشغيل يسمح بتجاوز إطار المساواة الشكلية، ويزور إطار قانوني جديد لتجسيد مساواة حقيقية، أو واقعية بين الجنسين فالمنافسة تشكل محاولة تهدف إلى تقليص الفارق بين المساواة الشكلية والواقعية، فهي مؤشر لمشروعية إجراءات التمييز الإيجابي.²⁹

أما الفقرة الثانية التي يهدف من خلالها المؤسس الدستوري تعزيز موقع المرأة في مناصب اتخاذ القرار على مستوى الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات، فهو أمر يرقى إلى تطلعات المرأة ويضمن المساواة الفعلية وتكافؤ الفرص بين الجنسين على اعتبار استحواد الرجال على هذه المناصب، والوظائف على مر الأزمنة بل إن ذلك يعد إحدى مظاهر التمييز الإيجابي لصالح المرأة.³⁰

ثانياً - الحماية الخاصة في قانون الوظيفة العامة:

سميت بالحماية الخاصة لكونها تخص فئة النساء فقط دون الرجال، وهذا نظراً للطبيعة أو البنية الفيزيولوجية للمرأة، وهذه الحماية لا تعتبر تمييزاً وإنما يمكن تسميتها تمييزاً إيجابياً وهذا ما نصت عليه المادة 05 من الاتفاقية رقم 111³¹ "الحماية الخاصة المقررة للنساء في مختلف اتفاقيات وتوصيات المؤتمر الدولي للعمل ليست بتمييز"، تتمثل هذه الحماية في حماية الأم العاملة خلال مرحلة الحمل والوضع والإرضاع وتربية الطفل.

وعليه دأبت الجزائر على تجسيد مظاهر مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية 06-03 من خلال النص في العديد من موادها على حماية خاصة للمرأة هدفها ترجمة هذا المبدأ وتطبيقاً لمبدأ المساواة الفعلية.

1- الإجراءات الحمائية لأوممة المرأة الموظفة:

قد يكون الحمل والولادة مصدرًا لممارسات تمييزية نحو المرأة العاملة، لذا أقرت التشريعات أحكام قانونية خاصة لحمايتها وتحقيق المساواة الفعلية بينها وبين الرجل³²، حيث نص القانون 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة السابق الذكر على جملة من التدابير التمييزية لحماية أوممتها كمايلي:

أ- عطلة الأوممة:

للمرأة الموظفة الحق في عطلة أوممة مدتها 14 أسبوع كما نصت عليه المادة 213 من الأمر 06-03 السابق ذكرها لتي جاء فيها: "تستفيد المرأة الموظفة خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أوممة وفقا للتشريع المعمول به".

واعتبرت المادة 204 من الأمر 06-03 السابق الذكر أن فترات عطلة الأوممة فترة عمل تدخل في تحديد مدد العطل السنوية، حيث نصت على أنه: "تعتبر فترات عمل لتحديد مدد العطلة السنوية... فترات عطلة الأوممة، أو المرض أو حوادث العمل...".

ب- الإحالة على الاستيداع:

نصت المادة 146 فقره 2 من الأمر 06-03 على أنه: "تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية:

- في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو لمرض خطير.

- للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات.

- للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر لتغيير إقامته بحكم مهنته.

- لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي".

فبإمكانية المرأة الموظفة إذا الاستفادة من وضعية الإحالة على الاستيداع بقوة القانون بغرض السماح لها بتربية طفل يقل عمره عن 05 سنوات، أو في حالة تعرض أحد أصولها أو زوجها أو أحد أبنائها لحادث أو لإعاقة أو لمرض خطير، أو لتمكينها من الالتحاق بزوجها إذا اضطر لتغيير إقامته بحكم مهنته، كما يمكن لها الاستفادة من الإحالة على الاستيداع في بقية الحالات الأخرى المنصوص عليها في قانون الوظيفة العامة، وبانتهاء هذه الفترة يعاد إدماجها وجوبا في رتبتها الأصلية ولو كانت زائدة عن العدد.

ج- الحق في ساعات الرضاعة:

نصت المادة 214 من الأمر 06-03 السابق ذكره على أنه: "للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأوممة، ومدد سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم

خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.

- يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة".

إن الملاحظ في هذا الشأن أن قانون الوظيفة العمومية قد حدد بداية تاريخ الإرضاع من نهاية عطلة الأمومة وليس من تاريخ الولادة، أي أن مدّة الإرضاع لا تدخل في عطلة الأمومة وهذا شيء ايجابي للمرأة، بحيث أن للموظفة المرضعة الحق من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة ومدّة سنة في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال 06 أشهر الأولى، وساعة واحدة كل يوم خلال 06 أشهر الموالية، وبإمكانها توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.

2- ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية في صالح المرأة:

إن ما أقره المشرع بشأن تسوية الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية كشرط للالتحاق بالوظيفة العمومية بالنسبة للرجال فقط، هذا مانص عليه المشرع من خلال المادة 75 فقرة 05 من الأمر 06-03 المذكور سابقا، من المفروض أنه سيدعم فرص الالتحاق المتساوية بين المترشحين والمترشحات، بل يعد تمييز إيجابي في صالح المرأة يضاعف من فرصها في الالتحاق بالوظيفة العامة.

وما يدعم هذا القول إحصائيات نشرها الديوان الوطني للإحصائيات على موقعه الرسمي سنة 2018³³، بالأرقام حول تعداد موظفي قطاع التربية كالتالي:

بلغ إجمالي الأساتذة بالنسبة للسنة الدراسية 2016/2015 في الأطوار الثلاثة 419020 أستاذ منهم 282638 إناث أي بنسبة 67.45٪. وفي 2017/2016 بلغ مجموع الأساتذة 428493 منهم 300294 إناث أي بنسبة 70.08٪. وفي 2018/2017 بلغ مجموع الأساتذة 435509 منهم 320351 إناث أي بنسبة 73.55٪، كما نجد في هذا الصدد مقال منشور على الشروق أولاًين بتاريخ 14 أوت 2015: "يستعد الناجحون في مسابقات التوظيف للدخول الاجتماعي المقبل بسيطره أغلبية تعود للجنس اللطيف في مسابقات التربية والتعليم العالي، حيث حصلت النساء على 90 بالمائة من نتائج التوظيف وتكشف آخر الأرقام بسيطره العنصر النسوي على أهم قطاعين في الوظيفة العمومية تتمثل في التربية والصحة وزحف العنصر النسوي على مهن الرجال كسلك الأمن"³⁴.

إن الملاحظ من خلال الإحصائيات تفوق التحاق جنس الإناث بالوظائف العامة وخاصة في قطاع التربية وقطاع الصحة على الذكور، ويرجع سببه أساسا إلى فرض ضابط الوضعية اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور دون النساء.

خاتمة:

من خلال هذه الدراسة نجد أن المشرع الجزائري كرس مبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة كألية لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة، من خلال النصوص التي تترجم هذا المبدأ، حيث نص على عدم التمييز بين المرأة والرجل في الالتحاق بالوظيفة العامة، وهذا بوضع شروط عامة وأخرى خاصة للدخول للوظيفة العامة حاول من خلالها توفير قدر أكبر من المساواة بين المترشحين بشكل عام.

وبشأن طريقة الدخول للوظيفة العامة فقد أقر المشرع بجعل المسابقة الطريقة الأساسية للولوج إلى الوظيفة بالنظر إلى ما توفره من تكافؤ في الفرص بين جميع المترشحين، وامتداد تكريس مبدأ المساواة إلى المسار الوظيفي للمرأة من خلال النص على المساواة في الحقوق الناتجة عن أداء الوظيفة العامة، حيث كان المشرع حريصا على ضمان الحقوق الناتجة عن العلاقة الوظيفية سواء للموظف أو الموظفة بدون تخصيص أو أي تمييز بين الرجل والمرأة، وعلى ضمان عدم التمييز بينهم لأي سبب كان.

وتدعيما لحماية حقوق المرأة في مجال الوظيفة العمومية عمل المشرع على تحقيق مبدأ المساواة الفعلية من خلال آلية النص على مبدأ المناصفة في تولي الوظائف، والنص على أحكام خاصة لحماية المرأة في مجال الوظيفة، حيث تعد هذه الآليات وجه من أوجه التمييز الايجابي لصالح المرأة تفرضه اعتبارات خاصة بالطبيعة الأنثوية للمرأة. وقد مكنتنا هذه الدراسة من التوصل إلى النتائج التالية:

- إن عملية التوظيف لا بد أن تراعي فيها مبادئ أساسية هي مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، ومبدأ الاستحقاق والجدارة في التصدي لتلك الوظائف، وأن الشروط العامة التي نص عليها المشرع الجزائري ليست إخلالا بمبدأ المساواة، إنما تعتبر معيارا يفك به التعارض بين المساواة القانونية والمساواة المطلقة في عملية التوظيف وحماية لحق المرأة في الالتحاق بالوظائف العامة.

- بالرغم من النص على مبدأ المساواة بين الجنسين على مستوى الدستور والقانون المنظم للوظيفة العامة إلا أن تطبيق المبدأ على المستوى العملي مازال يخضع لبعض التفاوت، حيث ما يزال عدد النساء في الوظائف العمومية قليلا جدا مقارنة بالرجال، ويزداد التفاوت في الوظائف العليا خصوصا تلك منها المتعلقة باتخاذ القرار، وهذا يعني من جهة أخرى أن حضور المرأة يضعف كلما ارتفعنا في السلم الإداري.

ومن أجل التقليل من فجوة التفاوت في تقلد الوظائف المذكورة في العنصر السابق وجب العمل على تكريس مبدأ المساواة، ومبدأ المناصفة المنصوص عليه في دستور 2016 على مستوى

النصوص القانونية والتنظيمية المتعلقة بمجال الوظيفة العامة وخاصة في الوظائف العليا، تدعيها لحماية حقوق المرأه في هذا المجال.

الهوامش:

- ¹ - لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، (مذكرة ماجستير) في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أم البواقي، 2010/2009، ص 28.
- ² - أنظر المادة 5 من الأمر 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، الصادرة بتاريخ 8 جوان 1966 (ملغى).
- ³ - موسى مصطفى شحاده، مبدأ المساواة أمام تولى الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري - دراسة مقارنة -، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 16، 2002، ص 158.
- ⁴ - المادة 51 من القانون رقم 16-01، مؤرخ في 6 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 14، المؤرخة في 7 مارس 2016 .
- ⁵ - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 24.
- ⁶ - نصت المادة 75 من الأمر 06-03، المؤرخ في 15 جويلية، 2006، المتعلق بالوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية، 2006، على مايلي:
"لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية مالم تتوفر فيه الشروط الآتية:
- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
- أن لاتحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية.
- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها".
- ⁷ - محمد حسن علي وأحمد فاروق الحاميلي، الموسوعة العلمية في نظام العاملين المدنيين بالدولة، دار الكتب القانونية، مصر 2006، ص 335.
- ⁸ - الأمر 74-103، المؤرخ 15-11-1974 المعدل والمتمم، المتضمن قانون الخدمة الوطنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة سنة 1974.
- ⁹ - المادة 01 من المرسوم رقم 66-144 المؤرخ في 02 جوان 1966 المتعلق بشرط اللياقة البدنية للالتحاق بالوظائف العمومية وتنظيم اللجان الطبية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، بدون عدد، صادرة في 08 جوان 1966.
- ¹⁰ - حسين حمودة المهدي، شرح أحكام الوظيفة العامة، الطبعة الثانية، الدار الجماهيرية للنشر والتوزيع، ليبيا، 2002، ص 50.
- ¹¹ - عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الجزائر، 2011، ص 208.
- ¹² - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 33.
- ¹³ - علي عبد الفتاح، الموظف العام وممارسة الحرية السياسية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2002، ص 215.
- ¹⁴ - أنظر نص المادة 27 من الأمر 66-133، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.

- ¹⁵ - عبد الحكيم سواكر، المرجع السابق، ص 214.
- ¹⁶ - لعقابي سميحة، المرجع السابق، ص 48.
- ¹⁷ - المادة 39 من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.
- ¹⁸ - المادة 11 من إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة، إعتد ونشر بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة، رقم 2263 (د-22)، المؤرخ في 7 نوفمبر 1967.
- ¹⁹ - سميحة لعقابي وبشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، (د.ط)، دار الجامعة الجديد للنشر، الإسكندرية، 2014، ص 86.
- ²⁰ - أنظر المواد (26 إلى 29) من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، المرجع السابق.
- ²¹ - عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، الطبعة الثالثة، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 340.
- ²² - *Soucramanien (F-M), Les adaptations du principe d'égalité à la diversité des territoires, R.F.D.A, 13(5) septembre, octobre, 1997, p 911.*
- ²³ - نقلا عن: لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عباس لغرور خنشلة، العدد 1، جانفي 2018، ص 180-196.
- ²⁴ - عميور خديجة، "التمييز الايجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية والقانون الجزائري"، مجلة دفاثر السياسة والقانون، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 4، جوان 2018، ص 695-708.
- ²⁵ - لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها"، المرجع السابق، ص 180-196.
- ²⁶ - الفقرة 31 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، الدورة رقم 30، 2004، موقع الأمم المتحدة www.org.un.
- ²⁷ - لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها"، المرجع السابق، ص 180-196..
- ²⁸ - لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها"، المرجع السابق، ص 180-196.
- ²⁹ - *François-Xavier FORT, de l'égalité à la parité dans l'accès à la fonction publique, AJDA, n°22, Dalloz, Paris, 2009, p1184.*
- ³⁰ - عميور خديجة، المرجع السابق، ص 695-708.
- ³¹ - المادة 05 من الإتفاقية رقم 111 الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام والمهنة، إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته 42، في 25 جوان 1958.
- ³² - لعقابي سميحة، "مبدأ التمييز الايجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي لتفعيل حقوقها"، المرجع السابق، ص 180-196.
- ³³ - الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر بالأرقام نتائج 2015-2017، رقم 48، نشره 2018، موقع الديوان الوطني للإحصائيات <http://www.ons.dz>، تاريخ الاطلاع على الموقع: 2020/04/12.
- ³⁴ - فضيلة مختاري، "النساء تسيطرن على وظائف التدريس والطب والإدارة"، مقال جريدته الشروق أون لاين، بتاريخ 14 أوت 2015، على الموقع: <https://www.echoroukonline.com>، تاريخ الإطلاع على الموقع 03-10-2019.