

مداخلة السيد محمد ضيف،

عضو المجلس الدستوري

مبادئ المساواة وتمكين المرأة في الجزائر

الإطار الدستوري والتشريعي

مقدمة :

قبل تناول مبدأ المساواة وتمكين المرأة لا سيما في الإطار الدستوري والتشريعي، وكقدمة للموضوع يبدو لي من الأحسن أن أقدم بين يدي الحضور الكرام بعض الملاحظات التي يمكن أن تساعد في تحديد الموضوع الذي اقترحه على مسامعكم، وأرى أن هناك أربع (4) ملاحظات :

1. أن الموضوع الذي بين أيدينا اليوم الذي يُعنى بالمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في الجزائر، منطلقه التعديل الدستوري لسنة 2016، والذي تضمن مادة جديدة جد هامة هي المادة 36 والتي تنص على عمل الدولة على ترقية التناصف بين الجنسين، وهو مصطلح جديد في الثقافة الدستورية الجزائرية.

2. أنه وعلى عكس المادة 35 من الدستور التي تنص على ترقية الدولة لتوسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، والتي تحيل صراحة كليات تطبيقها، للقانون العضوي، فإنه يتضح من مضمون المادة 36 من الدستور أن المؤسس الدستوري لا يحيل لأي نص تشريعي أو تنظيمي، وسنين ذلك لاحقا.

3. أن هذا المحور من الملتقى يرتبط بأحكام أخرى من الدستور لا سيما المواد 32، 34، و35 بالإضافة إلى المادة 36 من الدستور، وكذا بالمواثيق الدولية التي صادقت عليها الجزائر حول الموضوع.

4. أخيرا فإن موضوعنا يتجاوز إطار النصوص فهو يطرح إشكالية تغيير الذهنيات وتكريس مبدأ المساواة عن طريق القانون، وبالنتيجة فسوف نقوم بتحليل نية المؤسس الدستوري في توفيره لآليات من شأن دخولها حيز النفاذ، السماح بتكريس مبدأ المساواة.

بعد هذه الملاحظات، أريد أن أطرح على مسامع الحضور الكرام التجربة الجزائرية في مجال المساواة وتمكين المرأة بالرجوع إلى المواثيق الدولية المصادق عليها من طرف بلدي، وكذا بالرجوع إلى الممارسات الجيدة، مع العلم أن التجارب الأجنبية، بالنظر للبعد العالمي الذي يمثله موضوع اليوم، تمثل مصدر إلهام ملائم للفاعلين الوطنيين في مجال القانون والسياسة وذلك في إطار احترام الخصوصيات الوطنية.

**ماذا نقصد بالمساواة وتمكين المرأة ؟**

### **1. مبدأ المساواة بين الجنسين**

يعد مبدأ المساواة إطارا لحماية الحقوق والحريات، وهو المبدأ الأساسي الذي يتصدر إعلانات الحقوق العالمية والداستير، ويقصد بمبدأ المساواة أن يكون أفراد المجتمع سواسية ومتساوين أمام القانون، سواء المساواة في الحقوق أو المساواة أمام الأعباء العامة، وعدم التمييز بينهم تحت أي سبب كالمولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر، بمعنى عدم جواز أي تمييز بين المواطنين.

والصورة البارزة للمساواة هي المساواة بين الجنسين أو بين المرأة والرجل وهو مبدأ تتم من خلاله معاملة النساء معاملة متساوية مع الرجال، ولا تكون المرأة بذلك ضحية تمييز أساسه الجنس، وتعتبر المساواة بين الجنسين هي هدف الإعلانات والمواثيق الدولية حول حقوق

الإنسان التي تنص على المساواة في الحقوق بين المرأة والرجل بغض النظر عن الوضعية الاجتماعية لكل منهما.<sup>1</sup>

وعرف مفهوم المساواة خاصة بين الجنسين تطورا نسبيا بحيث تم الانتقال من التركيز على المساواة كمبدأ إلى المساواة كهدف، بمعنى العمل على إزالة الفوارق والتمييز وصولا إلى المساواة بين الجنسين، وأدى هذا التطور إلى ظهور آليات وميكانيزمات للوصول إلى تحقيق مبدأ المساواة.<sup>2</sup>

#### أ - مفهوم التمييز الإيجابي

والأصل في هذا المفهوم أنه يعبر عن سياسة أو ترتيبات أو قانون يهدف إلى اعتماد معاملة تفضيلية تجاه فئة من الأشخاص التي تخضع عادة إلى تمييز سواء لأصولها الاجتماعية أو الأثنية أو الدينية أو بسبب الجنس أو العمر أو الإعاقة.

وظهر هذا المفهوم لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية أين أطلق على سياسة تعويض الجماعات المحرومة إما من قبل السلطات الحكومية أو من أصحاب العمل في القطاع الخاص، واستخدم لفائدة العمال من ذوي الأصول الإفريقية ثم عمم على باقي الفئات وأطلق على هذه السياسة التمييز الإيجابي، ويهدف التمييز الإيجابي إلى تجسيد تساوي الحظوظ من خلال تفضيل فئة اجتماعية، إلا أنه يعد إجراء مؤقتا عادة، بحيث لا يقضي على أصل مشكلة اللامساواة، وإنما يقلص الهوة ويساعد على معالجة اللاتوازن الذي يعرفه تطبيق مبدأ المساواة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - أنظر [HTTPS : // Fr .Wikipedia.org](https://fr.wikipedia.org)

<sup>2</sup> - Ibid

<sup>3</sup> - عبد الغني بولكور : " نظام الكوتا كآلية لتكريس دور المرأة سياسيا "، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد الأول، الجزء 2، جامعة جيجل، جوان 2016، ص 235.

## ب - نظام الكوتا النسائية

يعني نظام الكوتا تخصيص نسبة مئوية معينة من المقاعد البرلمانية أو مناصب صنع القرار للنساء، وتمثل الكوتا أو المحاصصة صورة من الاستجابات الممكنة، لمواجهة نقص تمثيل المرأة في الحياة السياسية والعامة.

فالمبدأ والآلية تركز على فكرة أن المرأة يجب أن تكون ممثلة بنسبة معينة في مختلف أجهزة الدولة وعادة ينظر لنظام الكوتا كترتيبات مؤقتة لتصحيح الفوارق ومظاهر اللامساواة.

لنظام الكوتا العديد من الأشكال إلا أن هناك صورتين أساسيتين :

1. الكوتا التي يفرضها الدستور أو القانون.

2. الكوتا التي تعتمدها الأحزاب السياسية<sup>4</sup>.

## ج - التنافس أو المناصفة بين المرأة والرجل

التنافس يعبر عن التساوي أو التماثل بين شخصين أو شيئين لهما نفس الإمكانيات ومن طبيعة واحدة.

التنافس بين الرجال والنساء : إن البحث عن التنافس بين الجنسين يهدف إلى مكافحة الفوارق الناتجة عن اختلال التوازن القائم بين الجنسين.

وآلية التنافس يمكن تطبيقها عن طريق القوانين التي تحاول تقليص الفوارق التي تعبر عن اللانصاف سواء في مجال التمثيل في المؤسسات أو في مجال الأجور، فإذا تبين أن فئات اجتماعية تعاني من تمييز أو إجحاف واضح في الوظائف التي يشغلونها، فإن مبدأ التنافس يحاول عن طريق القانون تدارك ما تم اعتباره عدم إنصاف.

<sup>4</sup> - عبد الغني بولكور : المرجع السابق، ص 236.

وفي إطار الدفاع عن حقوق المرأة، فإن مفهوم التنافس يتم طرحه من أجل الدفاع عن المساواة المتمثلة في عدد المقاعد أو في المناصب التي يشغلها الرجال والنساء في المؤسسات العامة أو الخاصة والتي تعبر عن وجود تمييز في الواقع، كما يمكن الحديث عن التنافس أيضا في الأحزاب السياسية، في البرلمان وفي الوظائف<sup>5</sup>.

#### د - تساوي الحظوظ

ويعبر عن نظرة المساواة التي تجعل من الأفراد يتوفرون على نفس الإمكانيات للتنمية الاجتماعية بغض النظر عن أصولهم الاجتماعية أو الاثنية وبغض النظر عن جنسهم وإمكانياتهم المادية وأماكن ولادتهم أو انتمائهم الديني.

حظوظ يذهب أبعد من مجرد مساواة في الحقوق، حيث أن تساوي الحظوظ يقوم أساسا على تفضيل مجموعة من السكان الذين يكونون موضوع تمييز، وذلك ليضمن لهم إنصافا في المعاملة ويكون ذلك إما في الدخول إلى المدارس العليا والتكوين العالي أو في مسابقات التوظيف أو في الولوج إلى المناصب العليا<sup>6</sup>.

#### 2. مفهوم تمكين المرأة

انطلاقا من المؤتمر العالمي حول المرأة المنعقد في بكين سنة 1995 أخذ مصطلح التمكين ميلاده.

يُعرّفه (KOBBER) على أنه " زيادة قدرة الناس على رسم خيارات إستراتيجية في حياتهم في مجال كانت فيه هذه القدرة غير متاحة لهم سابقا ".

<sup>5</sup>- أنظر . [HTTPS : //Fr. Wikipedia.Org](https://fr.wikipedia.org).

<sup>6</sup>- أنظر المرجع السابق.

والتمكن في معناه العام هو " إزالة كافة السلوكات النمطية في المجتمع والمؤسسات التي تصنف النساء والفئات المهمشة في مراتب أدنى، كما أنه عملية مركبة تتطلب تبني سياسات وإجراءات وهيكل قانونية بهدف التغلب على أشكال عدم المساواة، وضمان الفرص المتكافئة للأفراد في استخدام موارد المجتمع، وفي المشاركة السياسية أيضا"<sup>7</sup>.

ويمكن تمييز العديد من أنواع التمكين : التمكين الذاتي، التمكين الاجتماعي، التمكين الاقتصادي والتمكين السياسي .

وتبرز أهمية التمكين من حقيقة أن المساواة ليست دائما منصفة، وأنه غالبا ما تتطلب عملية التمكين وضع برامج وسياسات خاصة بالنساء بغرض التخلص من عدم المساواة في الواقع، وتتركز مجالات تمكين المرأة في التعليم والمعلومات والوضع الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والقانوني وكذلك في عملية اتخاذ القرار.

وأخذ المفهوم معناه انطلاقا من نظرية " القدرات " ل : أمارتيا سان (Amartya SEN) والتي اعتمدت فيها مؤشرات تقرير التنمية البشرية لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية (PNUD)، حيث ترى أن ذلك لا يمكن حدوثه إلا إذا أعطي كل واحد وخاصة نصف البشرية - أي النساء - القدرة على التحرك (Agency) تسمح لهن بتجسيد إمكانياتهن من خلال الفرص المتاحة التي تتيحها عملية التشغيل، هذه القدرة على التحرك يمكن تجسيدها في المجال السياسي ويقاس ذلك بنسبة النساء في المجالس البرلمانية، ولكن أيضا في مختلف دوائر صنع القرار، في

<sup>7</sup>- سعيد محمول، " تمكين المرأة كآلية لتحقيق التنمية المستدامة في الجزائر "، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، العدد الأول، الجزء الثاني، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة جيجل، جوان 2016، ص 13.

المناصب العليا في الوظيفة العمومية وكذلك في مجالس الإدارة للشركات الكبرى أو عموما في مجال تسيير القطاع الاقتصادي<sup>8</sup>.

### أولا : الإطار القانوني لمبدأ المساواة بين الجنسين

يعتبر مبدأ المساواة، قاعدة دستورية أساسية تستند إليه جميع الحقوق والحريات في الوقت الراهن، بحيث لا يمكن ممارستها دون مبدأ المساواة. ويتصدر هذا المبدأ جميع النصوص والمواثيق الدولية في مجال حقوق الإنسان، وكذا الدساتير والتشريعات، ولا يقتصر إقرار مبدأ المساواة على إزالة مظاهر التمييز بين الأفراد، القائمة على أساس المولد أو العرق أو الدين أو الجنس، بل يهدف هذا المبدأ أساسا إلى تحقيق تمتع كل الأفراد بالحقوق والحريات على قدم المساواة.

وسنتناول الإطار القانوني لمبدأ المساواة خاصة المساواة بين الجنسين من خلال نقاط ثلاث : الإطار الدولي المتمثل في المواثيق الدولية والإطار الدستوري الجزائري للتأصيل لمبدأ المساواة في الحقوق بين الجنسين، وأخيرا الإطار التشريعي للمساواة بين الجنسين لاسيما في مجال الشغل.

### 1. الإطار الدولي لمبدأ المساواة بين الجنسين

1. يعد ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945 الوثيقة الأساسية التي عنيت بحقوق الإنسان وتكريس مبدأ المساواة في الحقوق وعدم التمييز بين الجنسين في ممارسة تلك الحقوق، حيث تناول في ديباجته وكذا في مادته الثامنة والمادة 25 تحديدا، المساواة في الحقوق

<sup>8</sup>- Jacques Charmes et Malika REMAOUNI, " L'emploi des femmes en Algérie : Contraintes et Opportunités ", Rapport Intermédiaire M.DG.F, alger, janvier 2013, p 14.

الأساسية للإنسان، وأن للرجال والنساء حقوقا متساوية وأن تعمل الأمم المتحدة على احترام العالم لحقوق الإنسان والحريات الأساسية للجميع بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين، ولا فرق في ذلك بين الرجال والنساء.

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 : ويعد من المواثيق الدولية الرئيسية لحقوق الإنسان حيث نصت المادة 2 منه على أنه " لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في الإعلان دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي ... ودون التفرقة بين الرجال والنساء."

3. اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة 1952 : وتهدف هذه الاتفاقية إلى تثبيت حقوق المرأة السياسية وتشجيعها على كل ممارسة لتلك الحقوق باعتبارها عنصرا فاعلا في المجتمع، وتسعى للقضاء على أشكال التمييز ضد المرأة في المجال السياسي، وتؤكد على إعطاء المرأة نفس الفرص مع الرجل للتصويت والانتخاب والترشح وشغل المناصب العامة، حيث تنص المادة الأولى منها : " للنساء الحق في التصويت في جميع الانتخابات بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون تمييز"<sup>9</sup>.

4. العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الاختياري الملحق به لسنة 1966.

5. اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979 : وتضع المبادئ والتدابير المقبولة دوليا لتحقيق المساواة في الحقوق بين الرجال والنساء، حيث تدعو إلى

<sup>9</sup> - رقيقة بوالكور : " تعزيز المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية من خلال القانون العضوي 03-12 "،

مجلة أبحاث قانونية وسياسية، مرجع سبق ذكره، ص 254.



كافة الحقوق للمرأة بغض النظر على حالتها العائلية وفي جميع الميادين السياسية أو الاقتصادية أو الثقافية أو الاجتماعية، كما تدعو إلى سن تشريعات وطنية تحرم التمييز، والتعجيل بتحقيق المساواة الحقيقية بين الرجل والمرأة.

لقد صادقت الجزائر على هذه الاتفاقيات الدولية، ونلاحظ أنه فيما يخص الحقوق السياسية للمرأة فقد صادقت عليها دون تحفظات وأدمجتها في التشريع الوطني كما سنرى لاحقا، بينما طرحت تحفظات حول ما يتعلق بمجال الحقوق المدنية للمرأة، ففي هذا المجال فإن الأولوية أعطيت للقانون الوطني الداخلي. فلقد صادقت على المواثيق ذات الطابع العالمي مثل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكول الاختياري الملحق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، ومعاهدة الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952، والاتفاقية الدولية لمكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) 1979، إلا أن هذه الأخيرة صادقت عليها ببعض التحفظات<sup>10</sup>.

كما انخرطت الجزائر في إعلان ومنهاج عمل (بيجين) 1995، وكذا إعلان أهداف الألفية من أجل التنمية لسنة 2000.

كما أن انخراط الدول الإفريقية في المواثيق الدولية الخاصة بمبادئ المساواة كاتفاقية سيداو 1979 أو أرضية بيجين 1995 تم تأكيده قاريا وبطريقة صريحة عن طريق مواثيق إفريقية تتعلق بحقوق المرأة، والجزائر طبعا صادقت على هذه المواثيق القارية الرئيسية حول الحقوق السياسية للمرأة، وتجدر الإشارة إلى أن بعض هذه المواثيق الجهوية جاءت أكثر صراحة ومتقدمة في مجال حقوق المرأة والمساواة بين الجنسين مقارنة بالمواثيق الدولية، خاصة منها تلك

<sup>10</sup>- Jacques Charmes, Op. cit p 23.

التي تم التوقيع عليها حديثا. وبموازاة هذه المواثيق القارية، فإن رؤساء الدول والحكومات للدول الأعضاء في الاتحاد الإفريقي ما فتئوا وفي كل مناسبة يعبرون صراحة على مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في إفريقيا، كما أكدوا على مبدأ سمو القانون الدولي والالتزامات الدولية للدول على قوانينها الداخلية<sup>11</sup>.

#### \* التصديق على اتفاقية "سيداو"

تعد اتفاقية سيداو الإطار الدولي البارز لمبدأ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، ونظرا لهذه الأهمية سوف نفرد لها بعض الأسطر وذلك لإبراز نقطتين : أولها الملامح الأساسية لمضمون اتفاقية سيداو وثانيها تخص تصديق الجزائر على هذه الاتفاقية.

1. تمت المصادقة على الاتفاقية في 18 ديسمبر 1979 من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، ودخلت حيز النفاذ في 03 سبتمبر 1981، وتضم في عضويتها الآن أكثر من 186 دولة، التزمت من خلالها باحترام حقوق المرأة وإدانة والعمل على إزالة كل أشكال التمييز ضد المرأة، وتسهر هذه الدول على إحلال المساواة بين الجنسين.

لقد حدّدت سيداو بدقة ماذا يعني التمييز تجاه المرأة، وذكّرت بحقوق المرأة التي لا يمكن استبعادها، وعرّفت مفهوم المساواة بين النساء والرجال والوسائل التي تمكنها من تحقيق تلك المساواة وحددت مسؤولية الدول الأعضاء لوضع حد لكل تمييز على أساس الجنس، وضمان تلك الدول لترقية المساواة في الحقوق.

<sup>11</sup> - Jacques Charmes, op.cit, p 23.

الاتفاقية وبعد أن حددت في ديباجتها أن كل تمييز يعد خرقاً لمبدأ المساواة في الحقوق، عرفت في مادتها الأولى التمييز من خلال 3 أبعاد هي التفريق والإقصاء والتقييد الذي يقوم على أساس الجنس، فالتمييز يكون موجوداً إذا توفر أحد هذه الأبعاد الثلاثة ويكون نتيجته تقليص الاعتراف والتمتع وممارسة المرأة لحقوق الإنسان والحريات الجماعية والفردية في جميع المجالات.

أما المادة 2 من الاتفاقية فحددت الإجراءات الكفيلة بإزالة أشكال التمييز ضد المرأة، وذلك بإلزام الدول الأعضاء بتكريس المساواة بين المرأة والرجل في دساتيرها ونصوصها التشريعية، وإدانة كل أشكال التمييز تجاه المرأة والسهر على إزالتها باتخاذ جميع التدابير، وخلق الظروف الملائمة لتجسيد تلك الحقوق.

نخلص إلى أن المبادئ التي تقوم عليها " سيداو " ثلاث : المساواة، عدم التمييز ومسؤولية الدول.

وقمت المصادقة على بروتوكول اختياري ملحق بالاتفاقية في 6 أكتوبر 1999 ودخل حيز النفاذ في 22 ديسمبر 2000 يخص قبول الاحتجاجات الفردية والجماعية ووضع اختصاصات اللجنة الأممية من أجل إزالة التمييز تجاه المرأة وإرساء نظام مراقبة خاص بذلك.

2. تم تصديق الجزائر على اتفاقية سيداو بموجب المرسوم الرئاسي المؤرخ في 22 جانفي 1996، هذا التصديق جاء مصحوباً بعدد من التحفظات التي تعني 5 مواد هي المواد 2 و9 (الفقرة 2) (تم إزالة هذا التحفظ لاحقاً)، 15 (الفقرة 4)، 16 و29 (الفقرة الأولى). وهذه التحفظات تمس في معظمها مسائل تخص الأحوال الشخصية المتضمنة في

قانون الأسرة والذي تم إزالة بعض تلك التحفظات وكان مضمونها موضوع تعديل لقانون الأسرة وقانون الجنسية سنة 2005 كما سنرى لاحقاً<sup>12</sup>.

## 2. الإطار الدستوري لمبدأ المساواة بين الجنسين

الدستور الجزائري كرس الحقوق والحريات كما تضمنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وخاصة المساواة بين المرأة والرجل، وقد كرست الدساتير الجزائرية المتعاقبة منذ الاستقلال هذه الحقوق دون تمييز على أساس الجنس أو أي عنصر آخر، مساوية بذلك بين الرجل والمرأة. فأول دستور للدولة الجزائرية المستقلة لسنة 1963 نص في مادته 12 على مبدأ المساواة بين كل المواطنين بغض النظر عن الجنس حيث جاء فيها : " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق ونفس الواجبات ".

ونص دستور 1976 على المبدأ نفسه في المادة 39 الفقرة 2 منه، ومنع في فقرتها الثالثة أي تمييز سواء كان على أساس الجنس أو العرق أو الحرفة، كما نصت المادة 40 على أن " الدولة تكفل لجميع المواطنين المساواة بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي والثقافي التي تحد من المساواة بين المواطنين، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي"<sup>13</sup>.

أما دستور 23 فبراير 1989 الذي كرس النظام الديمقراطي القائم على التعددية السياسية وإقرار الحقوق والحريات الفردية، فقد أقر المبدأ ذاته لكنه بتوضيح أدق وذلك من خلال

<sup>12</sup> - Jacques Charmes, Op. cit, p 24.

<sup>13</sup> - د. سليمة مسراتي : " المرأة الجزائرية وحق الترشح في المجالس المنتخبة بين الاعتراف القانوني ومحدودية الممارسة "، في مجلة الفكر، جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الثامن، نوفمبر 2016، ص 192.

المادتين 28 و30، حيث نصت المادة 28 على أن " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتدرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، أما المادة 30 فنصت على : " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات، في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الانسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

ولقد رسخت هاتين المادتين في دستور 1996 والتعديل الدستوري لسنة 2008 تحت رقم 29 و31 على التوالي، وكذا التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث جاءت تحت رقم 32 و34 على التوالي.

ولقد لخصت هاتين المادتين توجه المؤسس الدستوري الجزائري تجاه مسألة المساواة حتى تعديل 2008، وعكست هاتين المادتين المفهوم المطلق لمبدأ المساواة ويتمثل في المفهوم المادي لمبدأ المساواة ويعني المساواة أما القانون وعدم جواز النص على أي تمييز بين المواطنين لأي سبب كان.

وكرست هذا المعنى المادة 29 من دستور 1996 و32 في ظل الدستور الحالي " كل المواطنين سواسية أمام القانون ....".

أما المفهوم الثاني لمبدأ المساواة فهو المفهوم الإجرائي وفقا للمعيار الشكلي، الذي يسمح بتجسيد المساواة أمام القانون على أرض الواقع كما جاء في المادة 31 من دستور 1996، والمادة 34 في ظل دستور 2016 التي تنص على أن " المؤسسات تستهدف ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات...."<sup>14</sup>.

<sup>14</sup>- نفس المرجع السابق، ص 194.

فقد أولى الدستور الجزائري أهمية بالغة لمبدأ المساواة إذ خصص العديد من مواده لهذا المبدأ باعتباره مبدءاً أساسياً وضرورياً لتمتع الأفراد بنفس الحقوق والخضوع لنفس الواجبات منعا لأي تمييز، فكرس مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون، وجعل المساواة من بين الأسس التي يقوم عليها القضاء، وسأوى المؤسس الدستوري تطبيقاً لهذا المبدأ بين جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف العامة في الدولة، فمنع أي شرط من أجل الالتحاق بها باستثناء الشروط التي يحددها القانون.

وألقى المؤسس الدستوري على عاتق الدولة واجب ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني، وكذلك في أداء المواطنين الضريبة وجعلهم متساوين أمامها.

وتكفل المجلس الدستوري منذ تأسيسه سنة 1989، باعتباره يسهر على احترام الدستور بحماية هذا المبدأ، حيث زخر اجتهاد المجلس الدستوري بالعديد من تدخلاته على أساس مبدأ المساواة لإبعاد الأحكام التشريعية المخالفة لهذا الحق الدستوري، بل أنه من خلال هذا الاجتهاد طور مبادئ دستورية حماية لمبدأ المساواة حيث إبرازه بأن مبدأ المساواة، لا يعني أن مساواة المواطنين أمام القانون تكون مطلقة بل لا تكون إلا نسبية بمعنى أن المساواة تتحقق بالنسبة للأفراد الموجودين في مراكز قانونية متماثلة.

حيث رسخ المجلس الدستوري فكرة أنه يعتبر خرقاً لمبدأ المساواة في حد ذاته إذا تمت معاملة الأفراد أو المواطنين ذوي المراكز المختلفة معاملة متساوية أو العكس إذا تم التعامل بطرق مختلفة مع المواطنين ذوي المراكز المتساوية.<sup>15</sup>

<sup>15</sup> - د. سليمة مسراتي، مرجع سبق ذكره، ص 194.

نخلص إلى أن المؤسس الدستوري أقر مبدأ المساواة وعدم التمييز بين المواطنين لأي سبب كان، وأنه وحتى تعديل 2008، لم يعط لمبدأ المساواة بعدا يقوم على أساس الجنس أو النوع الاجتماعي وينطبق ذلك على باقي الحقوق التي أقرها المؤسس الدستوري الجزائري، مثلا المادة 62 من الدستور التي تنص على أن " لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب وينتخب "، والمادة 63 التي نصت على : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون ".

وكذا المادة 69 التي نصت على " لكل المواطنين الحق في العمل "، فالدستور الجزائري لم يتضمن إدخال النوع الاجتماعي وإنما أقر مبدأ المساواة بين المواطنين دون تمييز بين الجنسين، ولم يدخل مقارنة النوع الاجتماعي لغاية تعديل 2008، وانعكس ذلك المعطى في التشريع في الجزائر.

### 3. الإطار التشريعي لمبدأ المساواة وعدم التمييز بين الجنسين

تتميز المنظومة التشريعية في الجزائر بأنها تلامم تماما ما تكرر في الدستور الجزائري منذ الاستقلال من مساواة بين الجنسين وعدم التمييز بين الرجل والمرأة، وكذا بما يتلاءم مع الالتزامات الدولية للجزائر، وفي هذا الإطار ولتدارك بعض مواطن النقص التي لا تتماشى مع مبدأ المساواة بين الرجال والنساء، قام المشرع الجزائري بتعديل مجموعة من القوانين بهدف حماية حقوق وحرية الإنسان بصفة عامة والمرأة بصفة خاصة.

– لقد عرف قانون الجنسية الجزائرية الصادر بموجب الأمر المؤرخ في 15 ديسمبر 1970، تعديلات هامة بموجب الأمر المؤرخ في فبراير 2005، وهي التعديلات التي كرست مبدأ الدستوري القائم على المساواة بين الجنسين، وبما يتلاءم مع المواثيق الدولية لاسيما اتفاقية " سيداو "، فالتشريع الجديد شكل تطورا بارزا تجاه المساواة بين الرجل والمرأة، وإزالة كل أشكال التمييز ضد المرأة، حيث كرست المساواة بين الأب والأم في حالة

اكتساب الجنسية وذلك طبقا للمبادئ الأساسية لحقوق الإنسان والاتفاقيات الدولية المتعلقة.

- بحماية حقوق الطفل وكذلك تلك المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، فتضمنت التعديلات خاصة في المادة 6 من القانون وذلك بالاعتراف بالجنسية الجزائرية الأصلية بالنسب عن طريق الأم، وأقرت وفق مادة جديدة هي المادة 9 مكرر منح امتياز الحصول على الجنسية عن طريق الزواج مع جزائري أو جزائرية<sup>16</sup>.

- قانون الأسرة : يتضمن قانون الأسرة رقم 84-11 المؤرخ في 9 جوان 1984 على كثير من الأحكام التي تعزز وضعية المرأة أهمها اختيار الزوج، التمتع بالذمة المالية المستقلة، طلب التطلق والخلع، الحق في الميراث وفي التصرف في ممتلكاتها على أساس استقلال الذمة المالية، وجاء الأمر رقم 05-02 المعدل والمتمم للقانون ليعزز هذه الأحكام وإجراء تعديلات بما يتلاءم مع التزامات الجزائر الدولية خاصة وفق اتفاقية " سيداو " حيث أزال بعض التحفظات التي أبدتها الجزائر عند توقيعها ومصادقتها على الاتفاقية، ومن أهم هذه التعديلات :

- اعتبار رضا الزوجين الركن الأساسي في عقد الزواج.

- حق الزوجين في اشتراط ما يرونه من شروط ضرورية في عقد الزواج أو في عقد رسمي لاحق بشرط ألا تتنافى مع أحكام قانون الأسرة.

<sup>16</sup>- أنظر : الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، " المرأة في التشريع الوطني الجزائري"، الجزائر، 2009.



- إخضاع تعدد الزوجات للرضا المسبق للزوجة الأولى والزوجة المقبلة وكذلك ترخيص رئيس المحكمة.

- إعادة النظر في نظام الأولويات في حق حضانة الأطفال لصالح الأب الذي يأتي بموجب التعديل بعد الأم مباشرة.

- إلزام الزوج في حالة الطلاق على ضمان مسكن لائق لأطفاله القصر الذين تسند حضانتهم لأهمهم، أو دفع بدل الإيجار<sup>17</sup>.

#### - تشريعات العمل

إن تشريعات العمل في الجزائر تتميز بأنها ليست تمييزية، وتجسد الاعتراف بالحق في العمل طبقا للمادة 69 من الدستور، فقانون العمل يتضمن أحكاما تمنع كل تمييز على أساس الجنس، والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية منذ 1966 أو في ظل الأمر 03-06 لسنة 2006، ينص على منع أي تمييز بين الجنسين في العمل، أما القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، فيضمن الحق في العمل للجميع وينص على المساواة بين الجنسين، ويمنع كل أشكال التمييز بين العمال في مجال التشغيل أو الأجور أو الترقية أو التكوين وغيرها من الحقوق الأساسية، ويمنع قيام أي اتفاقية أو اتفاق جماعي أو عقد عمل على أساس التمييز سواء على أساس السن أو الجنس أو الوضعية الاجتماعية أو العائلية أو القناعات السياسية أو الانتماء النقابي، تحت طائلة الإبطال والإلغاء واعتبارها بلا أثر.

نخلص إلى أن تشريعات العمل في الجزائر لا تتضمن أي تمييز بين المرأة والرجل ماعدا ما يعد تفضيلا للمرأة في بعض الأوضاع وذلك كما يلي :

<sup>17</sup> - نفس المرجع السابق.

- العمل الليلي بحيث تمنع قوانين العمل والوظيفة العمومية تشغيل النساء في الأعمال الشاقة والمرهقة، كما تمنع تشغيلهن في الأعمال الليلية إلا في حالات خاصة.
- حماية المرأة أثناء العمل من مختلف أخطار الأشعة.
- عطلة الأمومة التي تقرها تشريعات العمل سواء القانون 11/90 أو الأمر 03-06.
- المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.
- امتيازات الأم المرضعة.
- حالات الاستيداع وكفلها للمرأة الموظفة لتربية طفلها الذي يقل عمره عن 05 سنوات.

كما أن الجزائر صادقت في 19/10/1962 على الاتفاقية رقم 100 لمنظمة العمل الدولية حول المساواة في الأجور بين الجنسين مقابل العمل المتساوي، كما صادقت بتاريخ 12 جوان 1969 على الاتفاقية رقم 111 لمنظمة العمل الدولية حول التمييز وتعنى بالتمييز في مجال التشغيل والوظيفة<sup>18</sup>.

#### ثانيا : من المساواة أمام القانون إلى تمكين المرأة

لقد شكل التعديل الدستوري 2008، نقطة تحول في مجال تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في الجزائر، ومثلت لحظة دستورية هامة أسست لتحول المؤسس الدستوري من النظرة لمبدأ المساواة بين الجنسين ومن التركيز على المساواة أمام القانون كبداً إلى المساواة كهدف، وذلك بتجسير أو تقليص الهوة بين الجنسين في الحضور في الحياة العامة والسياسية

<sup>18</sup> - الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، نفس المرجع السابق.

ودورها في صنع القرار، وذلك بتبني فكرة التمييز الإيجابي لصالح المرأة كطريقة ضرورية لتدارك الهوة خاصة في مجال التمكين السياسي للمرأة من خلال تمثيلها ومشاركتها السياسية، وتم اعتماد آلية الكوتا النسائية لإحداث ذلك التوازن في ممارسة الحقوق بين المرأة والرجل، وتجسد ذلك التحول من خلال اعتماد القانون العضوي 03-12 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.

فما هي العوامل الدافعة لهذا التحول؟ وما هو مضمون القانون العضوي 03-12؟ وما هي آثار تطبيق هذه الآلية على التمكين السياسي للمرأة؟

#### أ - العوامل الدافعة للتحول

### 1) السياق الدولي

نظمت هيئة الأمم المتحدة أربعة (04) ندوات عالمية حول المرأة منذ 1975 وأطلقت عشرية للمرأة، وانهقدت الندوة الرابعة في بكين (الصين) سنة 1995 وصدر عنها إعلانا يؤكد على المساواة في الحقوق والكرامة الإنسانية بين الرجال والنساء، يسمى بإعلان "بيجين" وقعت عليه 189 دولة، وصادقت على منهاج عمل بيجين والتزمت من خلاله بتعديل القوانين التي تتضمن أحكاما تمييزية قائمة على أساس الجنس، وحدد منهاج العمل هدفان أساسيان هما تمكين المرأة (Women Empowerment)، وإحلال النوع الاجتماعي في السياسات (Gender Mainstreaming)، وأصبح منهاج عمل "بيجين" إطارا مرجعيا للدول والمنظمات وحدد 12 هدفا استراتيجيا وحث الحكومات على تجنيد كل الوسائل لتحقيق هذه الأهداف التي تصب في مجال المساواة بين الرجال والنساء وتمكين المرأة.

وفي سنة 2005 وفي تقييم للأمم المتحدة لبيجين + 10 في ندوة عالمية أكد المحافظ السامي لحقوق الانسان في الأمم المتحدة أنه رغم التطورات إلا أن تطبيق الالتزامات على المستويات الوطنية لازالت ضعيفة.

وفي سنة 2010، أكدت لجنة قضايا المرأة للأمم المتحدة على ضرورة تبادل الخبرات بين الدول والممارسات الجيدة من أجل إزالة العراقيل التي مازالت، وكذا التحديات الجديدة لاسيا تلك المتعلقة بأهداف الألفية للتنمية<sup>19</sup>.

وإن إعلان الألفية للتنمية الصادر عن قمة سبتمبر 2000 حدد 8 أهداف للألفية من أجل التنمية في أفق 2015 من أجل بناء عالم أفضل في القرن 21، ومن بين الأهداف الثمانية نجد هدف المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، ومن بين المؤشرات لهذا الهدف نذكر مؤشر تمثيل المرأة في البرلمانات والمشاركة في صنع القرار.

بالنسبة لتمثيل المرأة في البرلمان في العالم فإن سنة 2011 عرفت تقدما رغم البعد عن هدف التناسف بالنسبة لوجود المرأة في الغرف الوحيدة أو السفلى في برلمانات العالم، حيث سجلت بها نسبة 19,23 % بداية 2011، كما سجل تقرير برنامج الأمم المتحدة للتنمية فروقا كبيرة بين النسب على مستوى الجهات، ففي بعض البلدان كانت نسبة تواجد المرأة مرتفعة في بداية 2011 حيث حصلت المرأة على نسبة تفوق 30 % في 25 دولة، منها 07 دول تجاوزت فيها النسبة 40 % من المقاعد أو أكثر، وهناك بعض الدول عرفت نتائج قياسية في تمثيل المرأة في البرلمان : رواندا (56,3 %)، السويد (45 %) جنوب افريقيا (44,5 %) وكوبا (43,2 %)، بينما 48 دولة سجلت أقل من 10 % من النساء في غرف البرلمان منها ثلاث (3) دول عربية (السعودية، عمان

<sup>19</sup> - Jacques : Charmes, op.cit, p 31.

وقطر)، في سنة 2010، كانت دول شمال إفريقيا قد عرفت تقدما ملحوظا بتمثيل المرأة التي انتقلت من 9 % إلى 11,7 % بين 2010 و2011.

ويلاحظ على هذه النتائج أنها كانت في غالبيتها كثمرة لتطبيق نظام الكوتا، حيث تم اعتماد هذا النظام في 67 % من ضمن 43 غرفة سفلى التي كانت فيها نسبة المرأة تساوي أو تفوق 30%<sup>20</sup>.

هذا هو السياق الدولي الذي كان من العوامل الدافعة للمؤسس الدستوري الجزائري بالتحول من التركيز على المساواة بين المواطنين أمام القانون كبداً إلى الأخذ بالتمكين السياسي للمرأة من أجل تدارك الهوة وإحداث توازن بين الرجال والنساء من أجل الوصول إلى المساواة الفعلية.

## (2) ضعف التمثيل السياسي للمرأة

يعد مؤشر تمثيل المرأة في البرلمانات والمجالس المنتخبة أحد المؤشرات البارزة التي اعتمدها إعلان الألفية لتقييم مدى تقدم الدول في التمكين السياسي للمرأة باعتبار ذلك أحد الأهداف البارزة لمنهاج عمل بيجين، وأحد الأهداف الثمانية للألفية للتنمية، وإذا قيمنا الوضعية في الجزائر عشية التعديل الدستوري لسنة 2008 وقبل الانتخابات التشريعية والمحلية لسنة 2012، ومقارنة الأرقام بدول أخرى خاصة دول منطقتنا، نجد الوضعية غير مشجعة سواء على المستوى الوطني أو المحلي.

<sup>20</sup> - Jacques Charmes, op.cit, p 35.

وكا يبين الجدولين اللاحقين، نجد أن تطور تمثيل المرأة في البرلمان بعيد جدا عن المساواة، فهناك فترات شهدت بعض الزيادة المحتمشة في التمثيل وأخرى شهدت تراجعاً في التمثيل.

### تطور تمثيل المرأة في الغرفة الأولى قبل 2012

الفترة التشريعية	عدد النواب	عدد النساء في المجلس	نسبة تمثيل النساء
- المجلس التأسيسي 1962	194	10	5,15 %
- المجلس الوطني 1964	138	2	1,45 %
- المجلس الشعبي الوطني 1977-1982	261	9	3,45 %
- المجلس الشعبي الوطني 1982-1987	281	4	1,40 %
- المجلس الشعبي الوطني 1987-1991	295	7	2,35 %
- المجلس الشعبي الوطني 1997-2002	380	12	3,15 %
- المجلس الشعبي الوطني 2002-2007	389	25	6,42 %
- المجلس الشعبي الوطني 2007-2012	389	31	7,96 %

يتبين من هذا الجدول أن تمثيل المرأة منذ الاستقلال وحتى انتخابات سنة 2007 لم تكن زيادة تمثيلها ذات أهمية سواء من حيث العدد أو النسبة، حيث أن المجلس التأسيسي عقب الاستقلال ضم 10 نساء من أصل 194 نائبا أي نسبة 5,15 %، وبعد 35 سنة أي بعد الانتخابات التشريعية لسنة 1997 ضم المجلس الشعبي الوطني 12 إمرة من أصل 389 نائبا أي

بزيادة امرأتين (02) فقط عن سنة 1962، فالزيادة الحقيقية الوحيدة في الخمسين (50) سنة التي أعقبت الاستقلال كانت سنة 2007 أين شهد المجلس الشعبي الوطني وجود 31 امرأة من مجموع 389 نائبا أي نسبة 7,96 % .

وكان التراجع البارز في الفترة التشريعية 1982-1987 حيث لم يتعد عدد النساء في المجلس 4 من أصل 281 نائبا أي نسبة لا تزيد عن 1,4 %.

نفس الملاحظة يمكن تسجيلها في الغرفة الثانية التي تأسست بموجب التعديل الدستوري 1996، حيث كان تمثيل المرأة ضعيفا بل عرف تراجعا، حيث أن عدد النساء بلغ سنة 2012 : 7 نساء كلهن معينات من قبل رئيس الجمهورية، ويمثل ذلك تراجعا عن تمثيلها في التشكيلة الأولى لمجلس الأمة سنة 1998 أين ضم 8 نساء منهن 3 منتخبات و5 معينات من قبل رئيس الجمهورية، والتراجع الكبير كان سنة 2006 أين ضم 4 عضوات معينات من أصل 144 عضوا أي بنسبة 2,7%<sup>21</sup>.

<sup>21</sup>- Amine Khaled Hartani, " La participation politique des femmes dans les Assemblées élues en Algérie", Assemblée Populaire Nationale, alger, 10 décembre 2013.

### النساء أعضاء مجلس الأمة 1997-2009

السنة	عدد أعضاء المجلس	عدد النساء الأعضاء	النسبة
1997	144	8 (3 منتخبات + 5 معينات)	5,55 %
2006	144	4 (معينات)	2,7 %
2009	144	7 (معينات)	4,86 %

كما نلاحظ عند مقارنة تمثيل المرأة في المجالس بالدول الأخرى في المنطقة في هذه الفترة أي قبل 2012 نجد أن الجزائر كانت تتذيل الترتيب في دول المغرب العربي ففي تونس مثلا سنة 2011 بلغت نسبة المرأة في المجلس التأسيسي 31 % بينما في المغرب في نفس السنة بلغت نسبة تمثيل المرأة 17 %<sup>22</sup>

<sup>22</sup>- تم الرجوع في مقارنة الأرقام إلى محرك البحث « Google » لجمع المعلومات.



وتجدر الإشارة إلى أن عدم التوازن بين الرجال والنساء لا يقتصر على البرلمان بل حتى على المستوى المحلي، أين بقيت في هذه الفترة نسبة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة المحلية ضعيفة كما هو مبين في الجدول التالي :

**نسبة تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة الولائية والبلدية**

**في الفترة 1997-2007**

انتخابات المجالس الولائية			انتخابات المجالس البلدية			الانتخابات المحلية
النسبة	المنتخبات	المرشحات	النسبة	المنتخبات	المرشحات	
6,8 %	62	905	5,8 %	75	1281	23 أكتوبر 1997
4,2 %	113	2684	3,9 %	147	3679	10 أكتوبر 2002
6,6 %	133	1960	9 %	1540	13981	29 نوفمبر 2007

ودون الدخول في التفاصيل فإن الأرقام المسجلة في الجدول تبين قلة المنتخبات النساء في المجالس المنتخبة المحلية أيضا، ونضيف له استنتاج آخر في هذه الحصيلة وهي صعوبة ولوج المرأة لمراكز القرار على المستوى المحلي حيث، لم يتعد عدد النساء رؤساء البلديات في العهدة

2007-2012، ثلاثة 03 من أصل 1541 رئيس بلدية على مستوى التراب الوطني، ولا وجود لامرأة على رأس المجالس الشعبية الولائية الـ 48<sup>23</sup>.

كل هذه المعطيات التي سردناها عن وضعية تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة تبين أن الحصيلة تعرف فوارق بين الجنسين، مما حدى بالقيادة السياسية للبلاد وعلى رأسها رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة إلى ضرورة إحداث تغييرات تمس وضعية المرأة وتمثيلها السياسي.

### (3) الالتزامات الدولية والقارية

بالإضافة إلى المواثيق الدولية التي سبق وأن استعرضنا أهمها في المحور الأول في الدراسة خاصة مصادقة الجزائر على أهم المواثيق الدولية بما تحمله من التزامات، وما تضمنته هذه المواثيق بخصوص المساواة بين الجنسين : كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي صادقت عليه في 1963، والعهد الدولي للحقوق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والحقوق المدنية والسياسية والبروتوكول الملحق به والذي صادقت عليه في 1989

ومعاهدة "سيداو" 1979 والتي صادقت عليها الجزائر في 1996 ومعاهدة الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952 وصادقت عليها في 2004، انضمت الجزائر إلى معظم المواثيق القارية في إفريقيا والمتعلقة بالحقوق السياسية للمرأة، مثل الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الذي ذهب بعيدا بإقراره لمبدأ التناسف بين الجنسين.

وتجدر الملاحظة أن المواثيق الإفريقية لا تقل أهمية عن المواثيق الدولية بل أنها أحدث، وكرست تطورا بارزا مقارنة بالمواثيق الدولية، كاختيار العقد التأسيسي للاتحاد الإفريقي لمبدأ التناسف بين الرجال والنساء.

<sup>23</sup> - Amine Khaled Hartani, op. cit, p 8.

وموازاة النصوص نسجل تأكيد رؤساء الدول والحكومات الأعضاء في الاتحاد الإفريقي في كل مناسبة على مبدأ المساواة بين النساء والرجال في إفريقيا، وأصدروا إعلانا رسميا حول المساواة في النوع الاجتماعي في إفريقيا سنة 2004 بأديس أبابا، وكانت هذه الالتزامات دافعا هاما للتحول الذي اعتمده المؤسس الدستوري في مجال المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

#### 4 إدراك القيادة السياسية والإرادة السياسية نحو تمكين المرأة

إن التعديل الدستوري لسنة 2008 ما كان ليكون نقطة تحول في مجال التمكين السياسي للمرأة الجزائرية، لولا إدراك القيادة ممثلة في شخص رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة لضرورة تقليص الاختلال وإحداث توازن في مجال الحقوق السياسية للمرأة ورفع من تمثيلها في المجالس المنتخبة، وإيمانه بأن مسألة مساهمة المرأة في التنمية لا تتم إلا من خلال رفع مكانتها وتمثيلها في مراكز صنع القرار لاسيما في المجالس المنتخبة، والبدء بالتمكين السياسي للمرأة لإدراكه للذهنيات الرافضة أو المترددة، وأهمية وجود المرأة في البرلمان والمجالس المنتخبة لإثبات قدراتها على المساهمة والمشاركة في تنمية البلاد، وبعث حوار داخل المجتمع في البرلمان والمجالس وفي الأحزاب السياسية وفي منابر الإعلام حول دور المرأة في التنمية وضرورة إزالة كل العراقيل التي تحول دون هذه المشاركة. وأبرز أهمية ذلك في خطاب سياسي إصلاحي يقدم المرأة كعصب لهذا الإصلاح، وأن دعم مشاركة المرأة هو دعم لهذا الإصلاح في حد ذاته، وعبر عن ذلك في العديد من الخطب مؤكدا على ضرورة إحلال مقاربة النوع الاجتماعي في العمل السياسي.<sup>24</sup>

<sup>24</sup> - نجيبية بولوبر، " الكوتا النسوية في البرلمان الجزائري"، في مجلة أبحاث قانونية وسياسية، مرجع سبق ذكره، ص 258.

## ب - ملامح تطبيق الكوتا النسائية في الجزائر التعديل الدستوري لسنة 2008

لقد شكلت التعديلات التي مست الدستور الجزائري في 15 نوفمبر 2008 منطلقا جديدا لمسألة المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، بحيث أنه بعد أن كان المؤسس الدستوري يركز على عدم التمييز بين المواطنين، والمساواة بينهم في الحقوق، شهد إقرار المادة الجديدة في الدستور وهي المادة 31 مكرر (المادة 35 في الدستور الحالي) نقطة تحول بحيث أسست لنظرة جديدة لمبدأ المساواة، وذلك بالأخذ بفكرة التمييز الايجابي لصالح المرأة وذلك لتقليص الهوة في ممارستها للحقوق السياسية حيث نصت المادة على ما يلي : " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، يحدد قانون عضوي كفاءات تطبيق هذه المادة". وأقر المجلس الدستوري هذه المادة ومدلولها مستندا إلى الفقرة 8 من ديباجة الدستور والمادة 31 والتي تنص على " أن المؤسسات تستهدف ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق ... وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".

وكانت المادة 31 مكرر منطلقا وأساسا دستوريا للقانون العضوي 12-03 الذي أسس لاعتماد نظام الكوتا لتوسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.

### - القانون العضوي 12-03 و ملامح تطبيق نظام الكوتا النسائية في الجزائر

لقد شكلت سنة 2012 في الجزائر محطة تاريخية هامة باعتبارها سنة الذكرى الخمسين لاستقلال الجزائر، وتواكبت مع الأحداث التي عرفتها المنطقة والتي سميت بالربيع العربي، وأنها السنة التي شهدت ميلاد ما أطلق عليه قوانين الإصلاحات، اعتبرها رئيس الجمهورية في خطابه في ماي 2011، نواة أو ارهاصات لميلاد عقد سياسي جديد في الجزائر يكون مضمون تعديلات دستورية عميقة تعمق الممارسة الديمقراطية وتؤسس لدولة القانون.

وكان من ضمن قوانين الإصلاحات، قانون عضوي يحدد كيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، واعتبر بحق تطورا بارزا نحو تعزيز تمثيل المرأة وتبني صراحة مبدأ التمييز الإيجابي وآلية الكوتا التي تخمرت منذ التعديل الدستوري لسنة 2008 وطرحت الفكرة خلال عمل لجنة أنشأها رئيس الجمهورية أوكلت لها مهمة إعداد مشروع قانون عضوي يهدف إلى توسيع تمثيل المرأة في المؤسسات السياسية خاصة في المجالس المنتخبة، وكانت اللجنة تحت إشراف وزير العدل وبرئاسة إمراة هي رئيسة مجلس الدولة آنذاك، واقترحت اللجنة تخصيص حصة أو كوتا تتمثل في 30 % من المقاعد للمرأة في كل المجالس المنتخبة، ولم تكن فكرة الكوتا تلقى قبولا لدى الأحزاب السياسية بما فيها الممثلة في البرلمان، إلا أنها قبلت بعد ترددتها بفكرة الكوتا النسائية، وترسخ شيئا فشيئا شبه توافق بأن نظام الكوتا هو الآلية الوحيدة للتدارك السريع للفوارق بين الرجال والنساء في المجال السياسي وتوفير التمكين السياسي للمرأة<sup>25</sup>.

### - مضمون القانون العضوي رقم 03-12

لقد حددت المادة 2 من القانون العضوي نسبة لترشح النساء ضمن القوائم سواء باسم حزب سياسي أو عدة أحزاب سياسية أو قوائم حرة وفقا لعدد المقاعد المطلوب شغلها على مستوى الدائرة الانتخابية، وحسب ما إذا كانت الانتخابات تشريعية أو بلدية أو ولائية.

فبالنسبة لانتخاب أعضاء المجلس الشعبي الوطني فحددت النسب التالية :

- 20 % عندما يكون عدد المقاعد في الدائرة الانتخابية أربعة 04 مقاعد.

- 30 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق خمسة 05 مقاعد.

25 \_ Khaled Hartani : op. cit P 14

- 35 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق أربعة عشر (14) مقعد.

- 40 % عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق 32 مقعد.

- 50 % بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية بالخارج.

أما بالنسبة لانتخابات المجالس الولائية فقد حددت النسبة التالية :

- 30 % عندما يكون عدد المقاعد 35، 43، 39 أو 47 مقعد.

- 35 % عندما يكون عدد المقاعد من 51 إلى 55 مقعد.

أما بالنسبة لانتخابات المجالس الشعبية البلدية فقد تم اعتماد نسبة موحدة تقدر ب %

30 بالنسبة للبلديات عاصمة الدوائر أو التي يفوق عدد سكانها 20 000 نسمة .

أما بالنسبة لتوزيع المقاعد فقد نصت المادة 3 من القانون العضوي على : " توزع المقاعد

بين القوائم بحسب عدد الأصوات التي تحصل عليها كل قائمة، وتخصص النسب المحددة في

المادة 2 أعلاه، وجوبا للمرشحات، حسب ترتيب أسماهن في القوائم الفائزة " والقراءة الأولية لهذه

المادة تبين وجود غموض حول تفسير كلمة "وجوبا" واقتراها بترتيب الأسماء في القوائم الفائزة، مما

يعني إلزامية توزيع المقاعد بحسب عدد الأصوات المتحصل عليها من طرف كل قائمة وكذلك

مهما كان ترتيب المرشحات النساء في القوائم، وهو المعنى الذي ذهب إليه المجلس الدستوري في

رأيه حول نص القانون العضوي حيث أكد على أن أحكام القانون العضوي منصفة وجوبا في

اتجاه ترقية الحقوق السياسية للمرأة وليس في اتجاه تقليصها، وأن إلزامية إدراج عدد من النساء

ضمن القوائم الانتخابية لا يقل على النسب المحددة في المادة 2 أعلاه، لا يمكن القول بأنها تسمح

بتوسيع حظوظ تمثيل المرأة إلا إذا كان ترتيبها في هذه القوائم ملائماً، وأن كفاءات توزيع المقاعد

لا تكتسي طابعا تمييزيا إزاءها.

وفي نفس الاتجاه أي من أجل توسيع الحظوظ جاءت المادة 6 من القانون العضوي تقضي بأن استخلاف مترشح أو منتخب لا يكون إلا من شخص من نفس الجنس.

ونصت المادة 5 على أن القوائم التي لا تتطابق مع الكوتا المخصصة للنساء، مصيرها الرفض، كما تضمن القانون العضوي تحفيظات مالية للأحزاب السياسية متمثلة في مساعدة مالية من الدولة حسب عدد منتخبات الحزب في المجالس الشعبية البلدية والولاية أو في البرلمان حسب نص المادة (7)<sup>26</sup>.

### ج- آثار تطبيق نظام الكوتا على التمكين السياسي للمرأة

#### 1 - في الانتخابات التشريعية 2012

لقد أدى تطبيق القانون العضوي رقم 12-03 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة إلى ارتفاع تمثيل المرأة في المجالس من خلال إدخال نظام الكوتا، وتم اختباره لأول مرة في الانتخابات التشريعية 10 ماي 2012، والانتخابات المحلية 29 نوفمبر 2012، وكذا اختباره في الانتخابات التشريعية 4 ماي 2017.

لقد حقق القانون العضوي نقلة نوعية في نسبة تمثيل المرأة في المجلس الشعبي الوطني حيث فازت المرأة بـ146 مقعدا من أصل 462 مقعد، وهذه الوضعية رفعت نسبة التمثيل للمرأة من 7,96 % بعدد 31 مقعد في الانتخابات التشريعية 2007 إلى نسبة 31,8 % أي بعدد 146 مقعد للنساء في انتخابات 2012، وقفزت بترتيب الجزائر من الرتبة 122 عالميا إلى الرتبة 25 والرتبة الأولى عربيا.

<sup>26</sup> - أنظر نص القانون العضوي رقم 12-03 المتعلق بتوسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.

وهذه النتائج التي رفعت تمثيل المرأة في البرلمان منذ 50 سنة من الاستقلال، ربما كان على المرأة الجزائرية أن تنتظر نصف قرن آخر أو أكثر لتصل إلى هذا العدد وربما لا تصل<sup>27</sup>. واختبر القانون العضوي ثانية في انتخابات 4 ماي 2017 التشريعية وسجلت المرأة نتائج مشابهة حيث بلغ عدد النساء المنتخبات في تشريعات 2017 : 119 إمراة من أصل 462 نائبا أي بنسبة 25,76 %، ورغم النقصان الطفيف في عدد المنتخبات الذي يعود إلى اختلاف جو المنافسة بين الاستحقاقين وعدد القوائم المتنافسة بين 2012 و2017 وكذا النظام الانتخابي النسبي المطبق، إلا أنه في الحالتين أثبتت تلك النتائج فعالية تطبيق نظام الكوتا في ارتفاع نسبة تمثيل المرأة في البرلمانات.

#### ب- في الانتخابات البلدية والولاية 2012

لقد أفرزت النتائج في الانتخابات المحلية التي جرت في ظل القانون العضوي 12-03 العديد من الاستنتاجات، فبالنسبة للانتخابات البلدية تحصلت المرأة على 4120 مقعد من ضمن 24891 منتخبا، وقفزت بذلك نسبة النساء المنتخبات من 9 % في سنة 2007 إلى 16,55 % سنة 2012 وتعتبر تطورا بارزا على الرغم من أنها لم تصل أو تقارب النسبة التي حددها القانون العضوي، حيث يتحكم في ذلك عدة عوامل منها نقص المترشحات وكذا النظام الانتخابي وارتباط عدد المنتخبات بما تحصل عليه القوائم الفائزة من أصوات، ويمكن ملاحظة التعزيز البارز لعدد المترشحات مقارنة بسنة 2007 حيث أنه من ضمن عدد 187 185 مترشحا كان نصيب النساء 31609 مترشحة بزيادة عدد 28472 مترشحة مقارنة بـ2007.

<sup>27</sup> - Amine Khaled Hartani, op. cit p 16.



والملاحظة الأبرز كانت انتخاب 10 نساء على رأس البلديات من ضمن 1541 بلدية، مع ارتفاع ملحوظ في عددهن عن 2007 الذي لم يتجاوز 03 رؤساء بلديات نساء على المستوى الوطني، رغم ضعف هذه النسبة<sup>28</sup>

وكانت آثار القانون العضوي 03-12 أكثر وضوحا في انتخابات المجالس الولائية حيث تم تسجيل انتخاب 595 امرأة من ضمن 2004 مقعد أي بنسبة 29,69 % وهي قريبة جدا من الحصة المحددة في القانون. أما بالنسبة للهيئات التنفيذية للمجالس الولائية فعلى غرار الانتخابات السابقة لم تعرف الانتخابات وجود أي امرأة كرئيسة للمجلس الولائي في 48 ولاية<sup>29</sup> نخلص إلى أن الأرقام والتحليل المقدمة أعلاه تبين الآثار الهامة لاعتماد نظام الكوتا كآلية لرفع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة وهو مؤشر هام من مؤشرات تمكين المرأة كما حدده منهاج عمل بيجين وإعلان الأهداف الألفية للتنمية.

### ثالثا : تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين في التعديل الدستوري 2016

بعد أن حققت المرأة الجزائرية مكاسب في مجال التمثيل السياسي أو التمكين السياسي من خلال التعديل الدستوري لسنة 2008 والمادة 31 مكرر المشهورة، وتجسدت من خلال صدور وإعمال القانون العضوي 03-12، تضمن التعديل الدستوري 2016 لبنة أخرى وخطوة ثانية تصب في تمكين المرأة من خلال دسترة مبدأ التناسف بين الجنسين في سوق التشغيل،

<sup>28</sup> أنظر، د. مسراتي سليمة : " كوتا نسائية في المجالس المنتخبة بين توسيع التمثيل وتفعيل الأداء السياسي "، ورقة قدمت لليوم البرلماني : " ترقية المشاركة السياسية للمرأة : تحديات ورهانات "، المجلس الشعبي الوطني، 10 مارس 2015.

<sup>29</sup> - Jacques Charmes, op. cit, p 33 29 .

وترقية المرأة في مناصب المسؤولية، فلماذا تم إدراج هذه المادة في التعديل الدستوري ؟ وما هو مضمون المادة 36 ومدلولها ؟ وكيف تتم ترجمة المادة 36 في مجال القانون والسياسات ؟

### 1. أسباب إدراج المادة 36 في التعديل الدستوري 2016

لقد مثل موضوع المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة هدفا من الأهداف الثمانية للألفية من أجل التنمية، وفي سنة 2010 انعقدت قمة عالمية بغرض تقييم مدى التقدم الذي عرفته الأهداف الثمانية وذلك على بعد 5 سنوات عن انتهاء أجل 2015، الذي حددته قمة الألفية سنة 2000 ووضعت هذه القمة برنامج عمل من أجل الإسراع في التقدم في تحقيق الأهداف المسطرة، وأصدرت توصية تدعو الدول إلى اتخاذ الإجراءات من أجل ضمان التناصف بين الرجال والنساء في التربية والصحة والفرص الاقتصادية وكذا في القدرة على صناعة القرار.

لقد بين تقييم الهدف الخامس بوضوح أن المسألة الأقل تقدما على مستوى العالم في أهداف الألفية للتنمية هي المتعلقة بالمساواة بين المرأة والرجل وتمكين المرأة وذلك من خلال قياس المؤشرات (indicateurs) الثلاث (03) للهدف :

- نسبة النساء للرجال في التربية والتعليم العالي.

- تمثيل المرأة داخل البرلمانات الوطنية.

- نسبة النساء الأجيرات في القطاع الاقتصادي.

وتم التوصل في التقرير العام لعام 2010 أنه وإن كان هناك بعض التقدم في مجال التربية والتمثيل السياسي للمرأة، إلا أن التقدم في مجال التشغيل بقي غير كاف<sup>30</sup>.

في الجزائر وفي التقرير الوطني لسنة 2010 حول أهداف التنمية، تم تقييم المؤشرات الثلاث وأظهرت عملية التقييم تقدما على مستوى التربية والتعليم، بينما نسبة حضور المرأة في المؤشرين الآخرين كانت ضعيفة. فإذا اعتمدنا نفس المؤشرات وقياسها سنة 2016 عشية تعديل الدستور، بالاعتماد على التقرير الوطني حول أهداف الألفية من أجل التنمية 2000 - 2015، نجد أن المجال الاجتماعي هو من شهد التطور الأكبر ( التربية والتعليم العالي والصحة) في مجال استراتيجية إحلال النوع الاجتماعي، حيث أن نسبة التمدرس والنجاح المدرسي للفتيات أصبحت تفوق نسبته في الذكور في العديد من السنوات الأخيرة في التعليم الثانوي والجامعي، فالفتيات كن يمثلن نسبة تدرس في الثانوي 31,9 % في سنة 1999-2000، ارتفعت النسبة إلى 51 % في 2013-2014 وشهد تقدما أكبر عن تدرس الذكور الذي بلغ 27,8 %، 41,2 % في نفس السنوات، وانعكس ذلك على نسبة النجاح في البكالوريا، فتطورت نسبة النجاح في البكالوريا لدى الفتيات من 58,8 % في سنة 2000 إلى 67,6 % في 2014<sup>31</sup>.

أما في قطاع التعليم العالي فلقد كان تطور عدد ونسب الفتيات بارزا ويتبين ذلك في الجدول التالي:

<sup>30</sup> Jacques Charmes, op.cit, p 33.

<sup>31</sup> - أنظر :

"Algérie : objectifs du Millénaire pour le développement", Rapport National, 2000-2015, p 64.

تطور نسب النساء في قطاع التعليم العالي والبحث العلمي

نسبة النساء %	2001	2005	2010	2014
المتخرجين في التدرج	55,5	60,4	64,7	63,3
ما بعد التدرج	38,9	44,8	48,1	53,1
التدرج	% 54	56,8	59,5	61,1

يبين هذا الجدول أن الفتيات لهن القدرة التي تعطي لهن فرص التمكين، وأن الفوارق بين الجنسين من حيث مستوى التعليم تقلصت بشكل محسوس بل ستختفي قريبا، وإذا أصبحت المرأة ممثلة في ثلث مقاعد المجلس الشعبي الوطني نتيجة تطبيق مبدأ التمييز الإيجابي الذي تم اعتماده بموجب التعديل الدستوري 2008، واعتماد الكوتا النسائية بإصدار القانون 03-12 المحدد لكيفيات توسع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، فإن ذلك يشكل تقدما معتبرا والذي لا يمكن إهمال نتائجه في المستقبل، حيث نقل الجزائر من الرتبة 122 عالميا إلى الرتبة 25 في ظل هذا المعيار، إلا أنه في المجال الاقتصادي أين تتوفر الإمكانيات التي تسمح بولوج المرأة في سوق التشغيل، فإن الجزائر لازال لديها الكثير الذي يجب عمله في هذا المجال، ليس فقط من حيث نسبة النساء في الفئة النشطة حيث تعد من النسب الأضعف في العالم ومن أضعف النسب في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) بنسبة 16,4 % سنة 2015، بينما نسبة النشاط

لدى الرجال بلغت 66,8 %، نسبة البطالة في نفس السنة في أوساط النساء بلغت 16,6 % بينما في أوساط الرجال بلغت 9,9 % ، أما فيما يخص نسبة التشغيل لدى المرأة فبلغت 13,8 % سنة 2015 بينما في أوساط الرجال فكانت 60,2 %<sup>32</sup>.

فهذه الأرقام تدل على وجود فوارق كبيرة بين الجنسين وتناقض مع التنافس والتقدم المذهل للمرأة في مؤشري حضور المرأة في التربية والتعليم من جهة وفي التمثيل السياسي في البرلمان من جهة أخرى.

هذه العوامل مجتمعة رسخت لدى رئيس الجمهورية ضرورة إعطاء جرعة أخرى لصالح تمكين المرأة في الدستور الجديد، والحقيقة أن ذلك يتماشى مع قناعاته الشخصية من جهة والتزاماته الدستورية من جهة أخرى التي ما فتئ يذكر بها في كل مناسبة خاصة من خلال خطبه الموجهة للنساء بمناسبة اليوم العالمي للمرأة في الثامن من شهر مارس كل سنة خاصة سنة 2009، معبرا عن عدم تردده في استخدام كل ما تخوله له صلاحياته الدستورية منذ توليه السلطة لترقية حقوق المرأة وتمكينها سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، وشرع في ذلك، أولا من خلال تعيينه للنساء في وظائف كانت إلى وقت قريب حكرا على الرجال مثل منصب والي وسفير ورئيس جامعة ورئيس مجلس قضائي ورئيس محكمة بالإضافة إلى منصب عضو الحكومة، ودعا أعضاء الحكومة إلى تخصيص نسبة معقولة لمناصب مدير مركزي أو رئيس المؤسسة العمومية للمرشحات من النساء استجابة منه للتطور الذي عرفته مكانة المرأة ودورها في جميع القطاعات، ثم كرس هذا المسعى في مشروع تعديل الدستور الذي تم التصويت عليه ثم إصداره في 6 مارس 2016<sup>33</sup>.

32- Mohamed Cherif BELMIHOUB, " Etude Exploratoire sur l'accès des Femmes au Marché du Travail en Algérie", p 4, FRIEDRICH EBERT STIFTUNG, décembre 2016.

33 \_ بلية ريمة، " تكريس مبدأ التنافس بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016 "، مركز جيل للأبحاث القانونية، 2017، ص 6.

## 2. قراءة في مضمون المادة 36 من الدستور

تنص المادة 36 من الدستور على : " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات "

إن تحليل مضمون الفقرة الأولى من هذه المادة يطرح فكرة التنافس أو المناصفة كآلية من آليات تحقيق المساواة بين الجنسين، تعمل الدولة على ترقية التنافس، فالمؤسس الدستوري أقر بمسؤولية الدولة في ترقية التنافس وذلك باتخاذها كل التدابير اللازمة من سن نصوص وتشريعات وتنظيمات، وسياسات عامة ورصد إمكانيات مادية وبشرية لترقية التنافس بين الرجال والنساء.

كلمة ترقية التنافس تشير إلى عمل الدولة على ترقية التنافس بطريقة متدرجة، وأن نية المؤسس الدستوري بأن إحلال التنافس لا يتأتى بقانون أو مرسوم فقط، وإنما يقتضي ذلك إزالة العديد من الصعوبات أهمها تغيير الذهنيات التي لا تقبل هذا المبدأ، كما تقتضي نقاشا يشارك فيه جميع الفاعلين : الدولة بمؤسساتها والبرلمان والمجتمع المدني والخبراء، والاستلهام من الممارسات الجيدة في هذا المجال سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي، ووضع إستراتيجية وطنية لتحقيق التنافس. ومن خلال نص الفقرة الأولى من المادة 36 من الدستور، فإن المؤسس الدستوري يهدف بها إحلال التنافس في سوق التشغيل، بمعنى أن سياسة التشغيل في المستقبل يجب أن تأخذ بعين الاعتبار مبدأ التنافس في شغل المناصب التي تفتح مستقبلا، أي أن المؤسس الدستوري قصد إحلال المبدأ في سياسة التشغيل، وإدخال بعد النوع الاجتماعي في عملية التشغيل، وهذا يعبر عن تطور بارز غير مسبوق في القانون التأسيسي والمنظومة التشريعية، في الجزائر، كما تأخذ إرادة المؤسس الدستوري بعين الاعتبار عدة معطيات

وحقائق، أهمها أن هذه الأحكام وتجسيدها تشريعا وواقعا ستمثل خطوة إضافية بعد اعتماد نظام الكوتا لتمكين المرأة في المجالس المنتخبة، حيث أراد التقدم خطوة للأمام ورفع سقف الطموحات بتجاوز نسبة الثلث 30 % في مجال تشغيل المرأة في المستقبل، وطبعا يمثل هذا استجابة لحقيقة اجتماعية وهي نسبة المرأة في المجتمع وتمكنها في التعليم وخاصة التعليم العالي، فمن الطبيعي أن تكون نسبتها في طلب العمل أكبر ومن ثم حصولها على حصة مناسبة من المناصب المفتوحة. واعتمد المؤسس الدستوري هذه الصيغة للفقرة الأولى من المادة 36 من الدستور، ولم يتبنى ما ذهب إليه المشروع التمهيدي للتعديل الدستوري الذي أعدت صياغته لجنة الخبراء الخمسة، حيث جاء في الفقرة الأولى من المادة 31 مكرر في المشروع التمهيدي ماييلي: " تعمل الدولة على تجسيد المناصفة بين الرجل والمرأة كغاية قصوى" بمعنى أن التناصف يكون هدفا، وقد تحمل عبارة " غاية قصوى " أنه هدف بعيد التحقيق. أما النص المعتمد في المادة 36 من الدستور فقد جاء قطاعيا ونص على أن " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل" وذلك بوضع التشريعات والنصوص وكذا الآليات التي تعمل على إحلال التناصف في سياسة التشغيل.

- أما بالنسبة للفقرة الثانية من المادة 36 فتتص على :

" تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية..."، ففي هذه الفقرة وعلى خلاف الفقرة الأولى من المادة، فإن مهمة الدولة تتمثل في التشجيع على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية سواء في الوظيفة العمومية أو في القطاع الاقتصادي وسواء على المستوى المركزي مديرين مركزيين بالوزارات أو مديري المؤسسات الاقتصادية أو نواب مديرين، أو على المستوى المحلي والقطاعي، فنص الدستور على تشجيع هذه الترقيات لأن مسألة ولوج المرأة إلى مناصب المسؤولية مسألة مركبة وتتحكم فيها عدة عوامل، وقد تعود في أحيان عديدة إلى مسائل لا تتعلق بالتمييز ضد المرأة بل ربما في العديد من الحالات مرجعها احجام المرأة نفسها عن القبول بمنصب

مسؤولية نظرا لظروفها الاجتماعية وصعوبة توفيقها بين المنصب العالي ومسؤولياتها الأسرية، وربما لهذا السبب استخدم المؤسس الدستوري عبارة "تشجع الدولة" بدل عبارة "تعمل الدولة" كما في الفقرة الأولى من المادة 36، وذلك بإزالة العراقيل والمعوقات التي تمتع المرأة من تبوأ المناصب العليا في الهيئات والإدارات العمومية أو على مستوى المؤسسات الاقتصادية .

لكن السؤال المطروح هنا ما هي الآلية المناسبة لترقية المرأة في مناصب المسؤولية؟ هل تلجأ الدولة إلى آلية الكوتا كذلك لإحلال تساوي الفرص بين الرجل والمرأة في هذا المجال، أم تستعمل طرق وآليات أخرى؟

إن المؤسس الدستوري ترك المجال مفتوحا للتفكير والنقاش لاتخاذ القرار الملائم والفعال في هذه المسألة، ونحن هنا نستقرأ التجارب الأخرى والممارسات الجيدة، فإذا نظرنا إلى التجارب الأوروبية، فإننا نلاحظ أن الغالبية العظمى من الدول الأوروبية لجأت إلى آلية الكوتا النسائية، وكانت النرويج أول دولة أوروبية تقرر نسبة إجبارية من النساء في المناصب القيادية العليا في الشركات وذلك عن طريق قانون صدر في 2003 ودخل حيز النفاذ في 2006 على أن تمثل المرأة نسبة لا تقل عن 40% من عدد أعضاء مجلس إدارة الشركات الكبرى، أما في فرنسا فقد صدر قانونا في جانفي 2011 يلزم الشركات الكبرى بتخصيص 40% من مقاعد مجالس إدارتها للمرأة ومنح القانون لهذه الشركات مدة 6 سنوات لتنفيذ ذلك.

أما إسبانيا فقد لجأت إلى آلية المناصفة من خلال قواعد قانونية تنص على أن الشركات المسجلة في البورصة أو التي تشغل أكثر من 250 عامل فلا بد أن تتشكل مجالس إدارتها بالتناسف بين الجنسين، وحددت هدفا رئيسيا أن تشكل النساء على الأقل 40% من مجالس الإدارة في الشركات الكبرى حتى 2015، كما أقرت تحفيزات لتحقيق هذا الهدف حيث تعطي لها الحكومة الإسبانية الأولوية في تنفيذ عقود التوريد والمشاريع الحكومية . في ايسلندا صدر قانون في 2013 لازل ساريا يقضي بأن تكون نسبة المرأة 40% في مجلس إدارة أي شركة



توظف أكثر من 50 عاملا، أما بلجيكا فإن القانون الصادر في 2011 يلزم الشركات الخاصة أو التي تخضع لرقابة الحكومة أن تمثل النساء بثلاث مجالس إدارتها، هولندا هي كذلك حددت بالقانون عام 2015 كبدائية نسبة 30 % إجبارية لعضوية النساء في مجالس إدارة الشركات المسجلة في البورصة أو تلك التي توظف أكثر من 250 عاملا، كما فرضت إيطاليا بالقانون بداية من 2015 أن تمثل النساء في مجالس إدارة الشركات المسجلة في البورصة أو تلك التي تخضع للسيطرة الحكومية بنسبة الثلث كحد أدنى، أما في ألمانيا فقد صدر قانون الكوتا النسائية في بداية 2016 الذي حدد نسبة إلزامية لنسبة وجود النساء في مجالس إدارة الشركات الكبرى والمتوسطة وفي المناصب القيادية العليا فيها تبلغ 30%<sup>34</sup>.

### 3. ما هي الأداة القانونية لتطبيق المادة 36 من الدستور ؟

هل أن الأداة القانونية التي استخدمت بالنسبة لترقية تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، تصلح لتطبيقها للعمل على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، وكذا ترقية ولوج المرأة لمناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وفي المؤسسات ؟

تجدر الإشارة إلى أن المؤسس الدستوري في نص المادة 36 لم يحدد الأداة القانونية لكيفيات تطبيق هذه المادة، على عكس ما فعل في تعديل سنة 2008 عندما كرس دستوريا المادة 31 مكرر الخاصة بتوسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، حيث أحال تطبيقها إلى القانون العضوي، نلاحظ بأن التطور الدستوري الذي تضمنه التعديل الدستوري 2016 من خلال المادة 36 لم يحل إلى أي نص قصد تحديد كيفيات تطبيق هذه المادة، وبالتالي يطرح السؤال التالي : هل أن كيفيات تطبيق المادة 36 تعود في هذه الحالة

<sup>34</sup>- أنظر، غرفة التجارة والصناعة العربية-الألمانية، الكوتا النسائية في قطاع الأعمال، أكتوبر 2016.

إلى مجال تدخل رئيس الجمهورية من خلال ممارسته السلطة التنظيمية التي خولتها إياه المادة 143 الفقرة الأولى من الدستور التي تنص على " يمارس رئيس الجمهورية السلطة التنظيمية في المسائل غير المخصصة للقانون ..."، أم أن إرادة المؤسس الدستوري تتجاوز الجانب الشكلي لكيفيات تطبيق المادة 36، ولذلك لم يحل الدستور لأي نوع من الأدوات القانونية بعينها لتطبيق هذه المادة، وأن المؤسس الدستوري قصد عدم النص على أي أداة على أساس أن تجسيد هذا التطور الدستوري المتمثل في التناصف وترقية ولوج المرأة في مناصب المسؤولية، يقتضي التفكير مليا وإعداد إستراتيجية وطنية تتضمن :

- شقا تشريعيا وتنظيما يعود إلى مجال تدخل البرلمان سواء بالتصويت على إحداث تعديلات في القوانين السارية حاليا ذات الصلة مثل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أو قانون العمل أو قانون التجارة الناظم للشركات، أو استحداث قوانين خاصة مثل ما فعلت فرنسا من خلال قانون التناصف أو إسبانيا أيضا، وكذا تدخل رئيس الجمهورية في ممارسة السلطة التنظيمية.

- شقا مؤسساتيا وذلك بإنشاء هيئة أو هيئات خاصة بترقية التناصف بين الجنسين ومرصد وطني لمتابعة تقييم مدى التقدم في هذه الإستراتيجية الوطنية.

- وشقا يتعلق بالسياسة العامة سواء على المستوى الوطني أو المحلي أو القطاعي لتصلح اختلال التوازن بين الجنسين، وتقليص الفوارق، وصولا إلى الغاية التي توخاها المؤسس الدستوري في دسترة المناصفة بين الجنسين في سوق التشغيل.

أما بالنسبة لتشجيع ترقية ولوج المرأة لمناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات، فإنه وبالنظر إلى التجارب الأخرى خاصة منها الرائدة، فهل بإمكان المشرع اللجوء إلى مبدأ التمييز الإيجابي وتحديد نظام الكوتا؟ ففي استعراضنا للممارسات الجيدة والتجارب الرائدة رأينا عند تحليل مضمون الفقرة 2 من المادة 36، أن الدول التي عرفت

تقدما وتطورات جيدة في هذا المجال اعتمدت نظام الكوتا في قوانينها لترقية حضور المرأة في مناصب القيادة والمسؤولية في الإدارات والشركات، ويمكن أن نضيف إلى تلك المعطيات أن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OCDE)، وضعت في دراسة حول التمييز ضد المرأة في العالم، أدمجت في مؤشر (Indicateur) (المؤسسات الاجتماعية والمساواة بين المرأة والرجل " SIGI"، النص على الكوتا في التشريعات على المستوى المحلي والوطني ضمن المتغيرات المتعددة التي تؤخذ في الحسبان لقياس درجة التمييز ضد المرأة في 160 دولة، بالإضافة إلى نسبة تمثيل المرأة في البرلمان .

### الختامة

إن التجربة الجزائرية في مسألة وجود المرأة في سوق التشغيل كما سنرى تفصيلا في المداخلتين اللاحقتين لكل من الأستاذ لعويبي والدكتورة مسراتي، تبين أن هناك تقدما ملحوظا، بل أن هناك قطاعات كالتربية والصحة والقضاء وكأنها في طريقها نحو التأنيث (la féminisation)، إلا أنه وبالمقارنة بما تمثله المرأة في المجتمع والارتفاع في نسبة المرأة في التربية والتعليم العالي، فإنه لازال الكثير ينبغي عمله لترقية المرأة في سوق التشغيل، وللوصول إلى التطابق بين حضورها في المجتمع وحضورها في سوق التشغيل خاصة في القطاع الاقتصادي الذي هو أساس خلق الثروة، كما أن ولوج المرأة لمناصب المسؤولية يحتاج إلى خطوات شجاعة تشريعا وتنظيما وسياسات.

نحن بحاجة إلى التعرف على تجارب الآخرين في هذا المجال خاصة تلك التجارب التي تضمنت دساتيرها هذه المبادئ وطبقها على أرض الواقع، وفي هذا الإطار نحن في حاجة ليس إلى النصوص فقط على أهميتها وإنما حتى لاجتهاد المحاكم والمجالس الدستورية في هذا المجال.