

## المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية

الطالِب: بوضياف عبد القادر

إشراف الدكتور شريط وليد

جامعة البليدة 2

ملخص

مبدأ المساواة بين الجنسين له وجود قديم حيث نصت عليه كل الديانات السماوية التي اعتبرت أن البشر متساوون على اختلاف جنسهم و لا يمكن التمييز بينهم إلا بالتقوى، كما تبنته مختلف إعلانات حقوق الإنسان وفرضته الدساتير والقوانين في جلّ تشريعات العالم بالرغم من أن هناك تباين في الطرح حسب الظروف والمعطيات السياسية والثقافية والاجتماعية و الدينية لكل دولة، وحرصت الجزائر في دساتيرها المتعاقبة على هذا المبدأ لا سيما في التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 .

مقدمة:

يستمد مبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العمومية و المسار المهني للموظفين سنده القانوني من المواثيق الدولية و الدساتير و التشريعات الوطنية ، فلا يجوز للسلطة التشريعية و التنفيذية اتخاذ إجراءات يكون من شأنها التمييز بين المترشحين إلى الوظائف العمومية أو مسار الموظفين و كذلك في الحقوق و الواجبات لاعتبارات الجنس و أن تكون السلطة القضائية ضامنة لهذا .

و كرست الجزائر في دساتيرها و تشريعاتها المتعاقبة هذا المبدأ لا سيما في التعديل الأخير للدستور .

فما هي المستجدات التي جاء بها التعديل الدستوري لسنة 2016 في مجال المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية و هل حقق ما ينتظره المجتمع .

للإجابة على هاته الإشكالية تتبع الخطة التالية:

01- أساس مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية .

02- مستجدات التعديل الدستوري لسنة 2016 .

01- الأساس القانوني لمبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية :

يستمد مبدأ المساواة في الوظائف العمومية بين الجنسين من الإلتحاق إلى المسار المهني سنده القانوني من المواثيق الدولية و الدساتير الوطنية و كذا النظم القانونية للوظيفة العمومية و القوانين الأساسية للقطاعات الوزارية.

أ- الأساس الدولي:

يجد مبدأ المساواة بين الجنسين أساسه في إعلان حقوق الإنسان و المواطن الفرنسي الصادر في 26 أوت 1879 حيث تنص المادة السادسة منه على أن "جميع المواطنين متساوون في القبول أما الوظائف العامة حسب قدراتهم دون تمييز لغير فضائلهم و مؤهلاتهم"

كما تضمن نفس المبدأ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948 حسب نص المادة (02/02) على أن لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة طبقا للشروط القانونية المقررة في كل بلد و التي هي في الغالب شروط عامة مجردة .

و جاء في اتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم (111) الموقعة في 04 جويلية 1958 على أن "إعلان فلادلفيا يؤكد لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة و الأمن الإقتصادي و تكافؤ الفرص و أن التمييز يمثل انتهاكا للحقوق الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان" و قررت اتفاقية مؤتمر العمل الدولي رقم 122 الموقعة في 18 جويلية 1964 ذلك أيضا (1).

و تناولت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة في المادة الأولى مصطلح التمييز ضد المرأة بأنه أي تفرقة أو إستبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس و يكون من أثاره أو أغراضه توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية في جميع الميادين و أن تتمتع بحقوقها و ممارستها لها بصرف النظر عن حالتها الزوجية و على أساس المساواة بينها و بين الرجل . (2)

أما الميثاق العربي لحقوق الإنسان فقد نصت المادة الثانية (02) منه "على حق كل إنسان موجود في أي دولة و خاضع لسلطتها في التمتع بكافة الحقوق و الحريات الواردة فيه دون أي تمييز بين العنصر أو اللون أو الجنس أو أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني و الإجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو أي وضع آخر دون أي تفرقة بين الرجال و النساء" (3) .

ب - الأساس القانوني:

ينص على مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية في صلب الدساتير حتى تخرج النصوص التشريعية المنظمة لتولي الوظائف العمومية و المتعلقة بتسيير المسار المهني للموظفين العموميين مؤسسة على هذا المبدأ .

و لذلك جاءت تشريعات الوظيفة العامة متضمنة شروطا عامة مجردة للتعين في الوظائف العامة مثل شرط الجنسية و السن و حسن السيرة و السلوك و المؤهل العلمي المناسب و اللياقة الصحية أو عدم الحكم على المترشح للوظيفة العامة بعقوبة مقيدة للحرية أو مخلة للشرف و الأمانة كلها شروط عامة و مجردة لا تتعارض مع مبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف العامة و إذا كان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة يتوقف إلى حد كبير على النص على الشروط العامة للتوظيف بحيث تكون شروطا عامة و معلومة مسبقا تطبق على من تتوافر فيه هذه الشروط ، فإنه لكي يكون تحقيق هذا المبدأ بطريقة تحقق المساواة بصورة أكبر لا بد من اختيار الطريقة المثلى للتعين في الوظائف العامة و تعمل على تأكيد مبدأ المساواة و اختيار أفضل العناصر و لكن المشكلة التي تثار هي البحث عن أفضل طريقة للإختيار تعمل على التوفيق بين متطلبات المرفق في اختيار أفضل العناصر و متطلبات العدالة في اختيار طريقة للتعين تحقق أكبر قدر من الضمان لعدم الخروج على مبدأ المساواة و لقد أتت النصوص التشريعية في هذا الإطار متوافقة مع مبدأ المساواة بين الجنسين لاختيارها طريقة المسابقة للتعين في الوظائف العمومية باعتبارها أكثر الأساليب استجابة لمقتضيات العصر و متطلبات التطورات الحديثة التي طرأت على الوظيفة العامة لأنه يقوم على احترام مبدأ المساواة بين الجنسين و الجدارة في تولي الوظائف العامة لإتاحة الفرصة العادية و المتكافئة أمام الجنسين لشغل الوظائف العامة دون تمييز بينهما لأسباب غير دستورية (4) .

و مبدأ المساواة يعني أيضا عدم التفرقة بين الموظفين العموميين الذين يحتلون مراكز قانونية و يخضعون لنفس النظام الوظيفي في حقوقهم و واجباتهم كالتنقيط السنوي و الترقية في الدرجات أو الرتب و التعيين في المناصب و الوظائف العليا و كذلك التأديب لاعتبارات الجنس .

و تضمنت الدساتير المتعاقبة للجمهورية الجزائرية نصوصا صريحة تؤكد على مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العامة فجاء في:

- الميثاق الوطني الصادر سنة 1976 تشغيل كل المواطنين القادرين على العمل ضروري لبناء البلد و مطلب من مطالب الإشتراكية و تضمن " و انطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين فإن الإشتراكية التي تعترف بالمكانة الأساسية للمرأة تشجعها أن تشتغل لأن في ذلك مصلحة للمجتمع (5) .
- دستور 1963 جاء فيه "من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز" و اعتراف الجمهورية بحق كل فرد في العمل و الحياة اللائقة و التوزيع العادل للدخل الوطني (6) .
- دستور 1976 "وظائف الدولة و المؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين و هي في متناولهم بالتساوي و بدون أي شرط ما عدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق و الأهلية (7) .
- دستور 1989 "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون (8)" .
- كما استمد مبدأ المساواة بين الجنسين سنده القانوني من تشريعات الوظيفة العامة و القوانين الأساسية للوظيفة العمومية و ذلك بوضع شروط عامة و مجردة لا تتعارض مع هذا المبدأ حيث سعت جميع القوانين الأساسية للوظيفة العمومية في الجزائر التقيد بهذا المبدأ .
- الأمر 66-133 المؤرخ في 13 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية و ذلك في بيان الأسباب حيث نص على مبدأ الدخول المتساوي للوظيفة العمومية (9) .
- القانون رقم 78-12 المؤرخ في 05 أوت 1978 "العمال سواسية في الحقوق و الواجبات يتقاضون عن العمل الواحد أجورا مماثلة و ينتفعون بمزايا واحدة إذا تساوا في التأهيل و المردود" (10) .
- المرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات و الإدارات العمومية في المادة 34 منه .
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، حيث جاء فيه "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية" (11) .
- كما وضع إجراءات موضوعية لتسيير المسار المهني للموظفين العموميين يقيدها مبدأ المساواة بين الجنسين في التقييم و التنقيط و التكوين و الترقية و كذلك المكافآت (12) .
- 02- مستجدات التعديل الدستوري لسنة 2016:
- كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 مبدأ المساواة بين الجنسين و ذلك بإضافة مبادئ دستورية جديدة في هذا المجال ، تظهر في :
- أ- التنافس بين الرجال و النساء في سوق التشغيل : (13)
- تنص المادة (36) الجديدة بعد التعديل لدستور 1996 في 06 مارس 2016 على "أن تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال و النساء في سوق التشغيل .
- تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية و على مستوى المؤسسات
- فمن ناحية تشجيع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية و على مستوى المؤسسات العمومية فهو أمر يرقى إلى تطلعات المرأة و يضمن مبدأ المساواة بين الجنسين على اعتبار استحواذ الرجال على هاته المناصب و الوظائف .

أما فيما يتعلق بالمنافسة في سوق التشغيل بين الرجال و النساء فنلاحظ أن المادة جاءت متناقضة مع أحكام المواد 32، 34، 01/36 من الدستور ، حيث تنص المادة (32) أن كل المواطنين سواسية أمام القانون و لا يمكن أن يُتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو إجتماعي .

أما المادة (34) "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية و الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية" .

في حين أن المادة (01/63) "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"

فالمادة (36) الجديدة اعترفت في الفقرة الأولى لمجموعة خاصة متميزة "النساء" عن غيرها بسبب الجنس فالأجدر أن لا يتم طرح فكرة المنافسة و "الكوطة" و إنما يترك مبدأ المساواة إلى حياد الإدارة و الجدارة و الإستحقاق، طبقا للشروط الموضوعية و القواعد العامة و المجردة الموضوعية سلفا ، فقد يكون التناصف إجحافا بالنساء أكثر من الرجال.

ب- الرقابة الدستورية على القوانين المنظمة للمساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية (14) :

تعد الرقابة الدستورية على التشريعات التي تنظم المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية ضمانا هامة ، فالمجلس الدستوري برقبته على دستورية القوانين ، إنما يكرس مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية ، و الملاحظ أن التعديل الدستوري لسنة 2016 أضاف مبدأ جديد في المادة (188) منه و ذلك بإمكانية إخطار المجلس الدستوري عن طريق الدفع بعدم الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا

أو مجلس الدولة عندما يدعي احد الأطراف إلى المحاكمة امام جهة قضائية ان الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينهك الحقوق و الحريات التي يضمنها الدستور و منه نستخلص ان المجلس الدستوري يراقب التشريعات المنظمة للمساواة بين الرجال و النساء للتأكد من عدم مخالفتها للدستور بناء على الإخطار من الهيئات المخولة طبقا للمواد 186، 187 أو بناء على الدفع أمام الجهة القضائية من طرف الأشخاص العاديين و هو إجراء جديد محفز لاحترام مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية .

خاتمة:

إلتزمت مختلف الدساتير و الأنظمة الوظيفية في الجزائر بمبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العمومية بدءا بالإلتحاق إلى سيرورة الحياة أو المسار المهني للموظفين العموميين فأصبح حقا دستوريا يتمتع به الجنسين على قدم المساواة و لا تفضيل بينهم إلا لاعتبارات الجدارة و الكفاءة و حرصت على أن يكون الحق في توليها متاحا للجنسين دون أن يكون الجنس دافعا للإستبعاد من الإلتحاق بالوظائف العامة أو للتفرقة بين الموظفين الذين يحتلون نفس المراكز القانونية و يخضعون لذات النظام الوظيفي .

غير أننا نلاحظ أن المساواة الفعلية لم تحقق و ما ذهب إليه التعديل الأخير لدستور 1996 مشجع من ناحية الإرادة في تكريس هذا المبدأ ، غير أن المنافسة و نظام الكوطة فيه مساس بأصل المبدأ و عليه كان من الأجدر الإستغناء عن هذا النظام "الكوطة" و تحقيق مساواة فعلية تكون فيها الجدارة و الكفاءة و الإستحقاق هي المعيار الفاصل .

الهوامش:

- 01- أنظر علي عبد الفتاح محمد - حرية الممارسة السياسية للموظف العام "قيود و ضمانات"
- 02- دارالجامعة الجديدة الإسكندرية 2007 من 207، 230 .
- 03- أنظر اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة اعتمدت و عرضت للتوقيع و التصديق و الإنضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 34-38
- 04- 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979 تاريخ بدء النفاذ 03 سبتمبر 1981.
- 05- أنظر الميثاق العربي لحقوق الإنسان و الشعوب لسنة 1981 .
- 06- أنظر على عبد الفتاح محمد المرجع السابق ص 212-215-217 .
- 07- أنظر الميثاق الوطني لسنة 1976 .
- 08- أنظر المادة (10) و (16) من دستور 1976 .
- 09- أنظر المادة (44) دستور 1976 .
- 10- أنظر المادة (48،01) دستور 1989 .
- 11- أنظر الأمر 133-66 المؤرخ في 13 جوان 1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر 46
- 12- أنظر المادة (07) من القانون 12-78 المؤرخ في 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ج ر 32 .
- 13- أنظر المادة 74 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ج ر 46 .
- 14- أنظر المواد 97-106-104-105-106-111-112-113 أمر 03-06 المرجع نفسه .
- 15- انظر المواد 32-33-34-36 من دستور 1996 المعدل في مارس 2016 .
- 16- أنظر المواد 186-187-188 المرجع نفسه .