

التمييز الايجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والاستخدام

عميور خديجة،

أستاذة مساعدة "أ"، كلية الحقوق والعلوم السياسية – جامعة جيجل

البريد الإلكتروني: amiour.khadidja@gmail.com

ملخص :

إن النهوض بوضعية المرأة وتحسين مكانتها في المجتمع ، وتحقيق مساواتها مع الرجل و مكافحة التمييز الممارس ضدها، كان وما يزال يشكل انشغالا أساسيا للمجتمع الدولي ككل و المشرع العمالي الدولي و الوطني بالخصوص .

فإذا كان مبدأ المساواة في المعاملة و الذي بموجبه يعامل كل شخص معاملة مماثلة لتلك التي يعامل وفقا لها شخص آخر يتواجد في مركز مماثل، يعدّ واحد من المبادئ التي أقرتها التشريعات و المواثيق الدولية و الوطنية رغبة منها في تحقيق أكبر قدر ممكن من العدالة في مجال التوظيف و العمل ، فان المساواة في الفرص هي هدف و غاية يرجى تحقيقها عن طريق تدابير التمييز الايجابي.

و باعتبار الجزائر ملزمة بتطبيق التزاماتها الدولية في هذا الخصوص تماشيا مع منظومة حقوق الإنسان ، فقد كرس التعديل الدستوري لسنة 2016 إجراءات ايجابية لصالح المرأة في مجال الالتحاق بالعمل و الوظيفة انسجاما مع ما تضمنته الاتفاقيات الدولية في هذا المجال.

الكلمات المفتاحية: المناصفة-ترقية المرأة-التمييز الايجابي-مساواة الفرص-الاستخدام-الوظيفة.

Summary :

The rise and the improvement of women status in society, their realization of equality with men, and the fight of sexism against women, still remain a major concern in the international civil society in general and in the national and international labour legislator in particular

The principle of equal treatment in which each person is treated equally to another person in the same position is generally considered as one of the adopted principles by national and international laws and legislations in order to achieve as much justice and equality as possible in the work and employment field, The equality of opportunities is considered as an aim that has to be achieved through the positive discrimination arrangements

Regarding that Algeria is obliged to apply its international commitments in this field in accordance with the human right's system, the constitutional amendment in 2016 has established positive arrangements in the work and employment field for the benefit of women, in harmony with international conventions

Key words :

Equality-women promotion-positive discrimination-equality of opportunities-employment-job

مقدمة:

يعدّ موضوع المرأة من الموضوعات الأكثر اهتماماً لدى الباحثين والدارسين في المجال القانوني كون المرأة كانت ومازالت تعاني في بعض الدول من الانتهاكات الخطيرة لحقوقها وحرّياتها الأساسية، وخاصة التمييز الممارس ضدها في شتى ميادين الحياة العامة. ولذلك فقد سمعت المجموعة الدولية إلى محاولة إيجاد سبل للنهوض بحقوقها، خاصة في مجال الالتحاق بالعمل والوظيفة باعتماد تقنية التمييز الإيجابي الذي يهدف إلى تحقيق تكافؤ الفرص وتجسيد المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة.

فإذا كانت المساواة الشكلية بين الجنسين تتطلب إعطاء الحقوق نفسها للنساء والرجال بصفة مجردة، فإن اتخاذ تدابير التمييز الإيجابي لا يقصد منه تحقيق مساواة مجردة في النصوص القانونية فحسب، بل يهدف إلى ضمان تحقيق حقوق متساوية في الواقع.

فهل نجحت تدابير الإيجابي في تكريس المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في مجال الوظيفة والاستخدام؟، وما هو موقع القانون الجزائري من ذلك؟. وللإجابة على هذه الإشكالية ارتأيت تقسيم الدراسة إلى محورين كالآتي:

I- الإطار المفاهيمي لمبدئي المساواة في الفرص و التمييز الإيجابي.

II- تكريس التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة و الاستخدام على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016.

1- الإطار المفاهيمي لمبدئي المساواة في الفرص و التمييز الإيجابي:

غالباً ما يكون مبدأ التمييز الإيجابي مصاحباً لمبدأ المساواة في الفرص باعتبار الأول تقنية موضوعية بهدف تجسيد المبدأ الثاني، فالمنهجية تقتضي منا تحديد إطار مفاهيمي للمصطلحين:

أولاً: مفهوم مبدأ المساواة في الفرص

نحاول إعطاء تعريف لمبدأ المساواة في الفرص ثم الوقوف على أساسه الدولي في مجال التوظيف والاستخدام:

1-تعريف مبدأ المساواة في الفرص: يقوم التساوي في الفرص على نظرية أن الأفراد يجب أن يعطو الفرصة للنجاح في الحياة، وفق ما يعتبرونه نجاحاً فيها، ولكن مع نتيجة غير متساوية، فهو يترجم فكرة أن النتيجة ليست هي المضمونة بطريقة متساوية للجميع بل المضمون هو إمكانية الوصول حسب الكفاءة⁽¹⁾، فاعتبر تكافؤ الفرص أحد البوابات الرئيسية لتحقيق العدالة الاجتماعية يسمح تجسيده ببناء قدرات العاملين والعاملات في المجتمع وتوعيتهم في المجالات السياسية الاقتصادية والاجتماعية.

وقد ذهب جانب من الفقه ورجال القانون إلى اعتباره أنه: "لا بد من مفهوم ثالث يتوسط الحرية والمساواة، وهو تكافؤ الفرص، أو تساوي الشروط، ومن ثم فإن الحرية والمساواة حدان جدليان يتوسطهما تكافؤ الفرص أو تساوي الشروط"⁽²⁾

وقد لاحظ الفقيه موتسكيو أن "تساوي الشروط أو الأحوال هو مفتاح كل شيء"، فالمساواة في الفرص هو القاسم المشترك بين هذه المجتمعات التي تغذي السير نحو الديمقراطية، والمساواة هي السمة الأساسية للعدالة الاجتماعية، فبحسب فكر موتسكيو "إذا تحقق تكافؤ الفرص تحققت المساواة في المعاملة، فالترجمة العملية لهذه المساواة هي تساوي الشروط والأحوال بتعبير موتسكيو، أو تكافؤ الفرص"⁽³⁾.

و على ذلك يمكن تعريف المساواة في الفرص بأنها: "ضمان حصول وممارسة جميع المواطنين بصرف النظر عن جنسهم على فرص متساوية مع القضاء على كل أنواع المعاملة غير العادلة في جميع النواحي العامة، وخاصة الحقوق والواجبات والمزايا التي تمنحها الدولة لمواطنيها"⁽⁴⁾.

ومن منطلق العلوم الاجتماعية فإن تكافؤ الفرص هو: "القيم المتعادلة أو المتطابقة، ويسمى في المنطق قانون إبدال القيم المتكافئة بمقتضاه يمكن في القيمتين المتكافئتين إحلال أية قيمة كل منهما محل الأخرى دون أن ينشأ عن ذلك أي تغيير".

ويمكن تعريف تكافؤ الفرص في ميدان التوظيف والاستخدام على أنه: "عملية إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على الوظائف الشاغرة"⁽⁵⁾.

2- التكريس الدولي لمبدأ تكافؤ الفرص في التوظيف والاستخدام:

لقد وردت عبارة تكافؤ الفرص في العديد من النصوص الدولية المتعلقة بالتوظيف والاستخدام نذكر منها:

* إعلان فيلادلفيا (1944)⁽⁶⁾: والذي نص على أنه: "لجميع البشر... الحق في العمل... في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص".

* الاتفاقية رقم 111 لعام 1958 الخاصة بالتمييز في مجال التوظيف والاستخدام⁽⁷⁾: إذ نصت المادة الأولى منها على أنه: تشمل كلمة تمييز: (أ)- أي تمييز أو استثناء أو تفضيل يسفر عن إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد التوظيف أو الاستخدام.

ب- أي ضرب من ضروب التمييز أو الاستثناء أو التفضيل يكون من أثره إبطال أو انتقاص المساواة في الفرص أو المعاملة على صعيد التوظيف والاستخدام".

* الاتفاقية رقم 156 لعام 1981 المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين والعمال ذوو المسؤوليات العائلية⁽⁸⁾، فقد ذهبت المادة الثالثة منها على أنه: "1- تجعل كل دولة عضو من أهداف سياستها الوطنية، بغية إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين"، وطبقا لما ورد ضمن نص المادة 4 من هذه الاتفاقية يتحدد نطاق المساواة في الفرص والمعاملة من العمال

على مستويين: الأول، بتمكين العمال ذوو المسؤوليات العائلية من ممارسة حقهم في حرية اختيار عملهم، والثاني بأخذ حاجياتهم في الحسبان عند تحرير أحكام وشروط الاستخدام وفي الضمان الاجتماعي.

ثانيا: مفهوم التمييز الايجابي

للإحاطة بمفهوم التمييز الايجابي، نتولى إعطاء تعريف له، ثم الوقوف على أساسه القانوني لصالح المرأة على المستوى الدولي، وأخيرا معرفة مراحل نشأته وتطوره:

1-تعريف التمييز الايجابي:

ينطوي مفهوم التمييز الإيجابي بصفة عامة على: "تدخل المشرع بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين أشخاص طبيعية أو معنوية تنتمي إلى مركز قانوني واحد، عن طريق منح ميزة قانونية لطائفة محددة بينها ، وذلك بهدف تعويض هذه الطائفة عن الحرمان الذي تعرضت له قبل تدخل المشرع، وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور أو القانون، والتي لم تستطع هذه الطائفة ممارستها فعليا بسبب ظروف خاصة بها، مثل الإعاقة الجسمانية أو الانتماء إلى فئة اجتماعية أو منطقة جغرافية تواجه ظروفًا صعبة لا تمكنها من الاستفادة العملية من الحقوق التي يعترف لها بها المشرع على قدم المساواة مع الطوائف الأخرى التي تنتمي إلى المركز القانوني ذاته، وتستمر الطائفة التي طبق المشرع من أجلها سياسة التمييز الإيجابي في التمتع بالميزة القانونية التي منحها إياها المشرع ما بقيت الأسباب والظروف التي دفعت المشرع للتدخل لإجراء التمييز الإيجابي لصالحها⁽⁹⁾.

وتتفق جميع حالات التمييز الإيجابي في العناصر الآتية:

أ-وجود حالة عدم المساواة الفعلية بين الطوائف التي تنتمي لمركز قانوني واحد تعود إلى ظروف خاصة بطائفة معينة منها، تقلل من الفرص المتاحة أمامها لممارسة الحقوق التي يعترف بها الدستور أو القانون على قدم المساواة مع الطوائف التي تنتمي للمركز القانوني ذاته.

ب-تدخل المشرع لمساعدة الطائفة التي تواجه مصاعب في ممارسة حقوقها، وذلك عن طريق إصدار قانون يعيد التوازن بين الطوائف المختلفة، ومن أجل تحقيق هذا الهدف يمنح المشرع ميزة قانونية للطائفة التي عانت من عدم المساواة الواقعية لتعويضها عن الحرمان الذي تعرضت له في الماضي، ولتمكينها من التمتع فعليا بحقوقها، وبعبارة أخرى فإن المشرع يجري تمييزا قانونيا لصالح الفئة التي واجهت عدم المساواة الفعلية، من أجل الوصول إلى مساواة حقيقية بين الطوائف التي تنتمي لمركز قانوني واحد.

ت-يستمر المشرع في تطبيق سياسة التمييز لصالح الطائفة المشار إليها ما بقيت الظروف والمصاعب التي تحد من فرصتها في التمتع بحقوقها، ويضع المشرع نهاية لسياسة التمييز الإيجابي حينما تتمكن جميع الطوائف الاجتماعية من التمتع بحقوقها وفقا لفرص متكافئة⁽¹⁰⁾.

تجدر الإشارة إلى أن هنالك مجموعة من المصطلحات الدالة على التمييز الإيجابي، على غرار "التدابير الإيجابية" "العمل الإيجابي"، "الإجراءات الإيجابية"، وكذا "التدابير الخاصة المؤقتة".

والتمييز الإيجابي لصالح المرأة يقوم أساساً على تشريع بعض القوانين التي تكفل للنساء المشاركة الفعلية في المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية عن طريق برامج الدعم، توزيع أو إعادة توزيع الموارد المعاملة التفصيلية ونظام الحصص⁽¹¹⁾.

فالتمييز الإيجابي لصالح المرأة جزء من إستراتيجية تهدف إلى تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية بين الرجل والمرأة في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية.

2- التكريس الدولي للتمييز الإيجابي لصالح المرأة:

كرس القانون الدولي التمييز الإيجابي لصالح المرأة في كل المجالات، وبالتحديد في مجال الاستخدام والمهنة موضوع بحثنا، ويظهر ذلك من جملة النصوص القانونية الدولية التي أقرت بذلك صراحة:

*الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958: فقد جاء في المادة الخامسة منها ما يلي:

"1- لا يعتبر من قبيل التمييز تدابير الحماية الخاصة المنصوص عليها في اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي.

2- لكل عضو، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية لأصحاب العمل وللعمال أن يعتبر أن أية تدابير خاصة ليست تمييزية إذا كان هدفها مراعاة المتطلبات الخاصة بأشخاص يعتبرون عموماً بسبب جنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو وضعهم الاجتماعي أو الثقافي أو ما إلى ذلك في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة".

ورجوعاً إلى قرار المؤتمر الدولي بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق لسنة 2009، والذي اعتمده المؤتمر الدولي للعمل، بعد مناقشة عامة تستند إلى التقرير السادس لمجلس إدارة المكتب الدولي، وعنوانه "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"⁽¹²⁾، نجده قد أشار إلى أنه وتحسباً لمواجهة الأزمات الاقتصادية الناجمة عن العولمة ينبغي للسياسات الاقتصادية وخطط الانتعاش أن تشمل تدريب النساء في مجالات العمل غير التقليدية، بما في ذلك وضعهن صاحبات المشاريع، وينبغي إعادة تدريبهن والرجال على وظائف تخرق الفصل المهني، واستخدام التكنولوجيا

الحديثة وسياسات سوق العمل النشطة، بما في ذلك الإجراءات الإيجابية لصالح المرأة والتي تساعد على إنقاص التمييز القائم في سبيل الحصول على العمل⁽¹³⁾.

*اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979⁽¹⁴⁾:

حيث أشارت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من هذه الاتفاقية إلى التمييز الإيجابي لصالح المرأة باسم التدابير الخاصة المؤقتة، وقد نصت على ما يلي: "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة مؤقتة تستهدف التعجيل بالمساواة الفعلية بين الرجل والمرأة تمييزاً كما تحدده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا

يمنع بأي حال كنتيجة له، الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت".

هذا وقد دعت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة لصالح المرأة، من أجل إدماج المرأة في الاقتصاد والوظيفة من خلال توصيتها العامة الخامسة (الدورة السابعة، 1988).

كما أوصت في دورتها السادسة عشر عام 1997 (التوصية العامة رقم 23)، اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة واعتماد استراتيجيات مؤقتة لتعيين النساء في المناصب العامة في القضاء والقطاعات المهنية الأخرى التي تلعب دورا رائدا في الحياة الاجتماعية⁽¹⁵⁾.

وقد أكدت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على ضرورة تطبيق توصياتها السابقة رقم 05 و 23 ضمن دورتها الثلاثون في توصيتها العامة رقم 25، حيث ألحت مجددا على ضرورة تكثيف الجهود من طرف الدول الأطراف في الاتفاقية لاسيما فيما يتعلق بالعمالة والتمثيل في الحياة العامة⁽¹⁶⁾.

*بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان و الشعوب لسنة 2003⁽¹⁷⁾:

أشار هذا البروتوكول إلى التمييز الايجابي باسم التدابير التصحيحية أو الإجراءات الإيجابية في المادة الأولى فقرة د منها، وقد نصت على ما يلي:

"1-ينبغي على الدول الأطراف مكافحة كافة أشكال التمييز ضد المرأة، من خلال التدابير التشريعية والمؤسسية المناسبة وغيرها من التدابير، وتقوم في هذا الصدد بما يلي:.....(د)-اتخاذ تدابير تصحيحية وإجراءات إيجابية في المجالات التي لا يزال التمييز يمارس فيها ضد المرأة على صعيد القانون والواقع العملي.....".

*الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004⁽¹⁸⁾:

فقد جاء في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة منه ما يلي: "الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة، وتتعهد تبعا لذلك كل دولة طرفا باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في الميثاق".

3-نشأة وتطور التمييز الإيجابي لصالح المرأة:

أ-في بعض القوانين المقارنة:

يقوم البحث في تاريخ هذا المبدأ إلى القول بأن الدولة الأكثر تعاطيا معه، والأقدم نسبيا في التجاوب مع مقتضياته، هي الولايات المتحدة الأمريكية التي استطاعت منذ بداية الستينيات من القرن الماضي أن تسمع أصوات الحركات النضالية التي قادها الزنوج تحت لواء زعيمهم لوثر كينغ، ومما انجر على قرار هذا المبدأ هو فتح أبواب الجامعات التي كان البعض منه مغلقا في أوجه السود والأسبان.

كما أن أعمال مبدأ التمييز الإيجابي هو الذي أوصل رجلا من حجم لكوئين باول ليشغل منصب كاتب الدولة للشؤون الخارجية، بل إن المبدأ وتطبيقاته هي التي أتت في نهاية المطاف إلى البيت الأبيض بأول زعيم للدولة الأمريكية رغم سواد بشرته⁽¹⁹⁾.

وبعد الأحداث العنصرية الأليمة التي شهدتها الولايات المتحدة الأمريكية عام 1969 ظهرت العديد من المراسيم لتأكيد دمج الفئات المختلفة المهمشة حيث لم تعد مقصورة على الأقليات الإثنية فقط، بل شملت فئات أخرى من بينها فئة النساء، وقد تم تصدير الفكرة فيما بعد إلى الهند و أوروبا وجنوب إفريقيا⁽²⁰⁾.

أما في فرنسا فإن الحديث عن مبدأ التمييز الإيجابي لم يكتب له أن يرى النور إلا سنة 1987، غير أن التنصيص على هذا المبدأ قانونيا، والاهتمام به سياسيا لم يقع إلا في بداية القرن الحالي، بمناسبة إقرار نظام السير الذاتية المدفوع بها بمناسبة الترشيح للعمل دون توقيعه باسم أصحابها حرصا على ممارسة الموضوعية، وقطعا لدابر أي حساسيات عنصرية يمكن أن تتصدر بأصحاب هذه الصبغ.

ولعل التحركات التي شهدتها ضواحي باريس سنة 2005 هي الأخرى كان لها دور في بعث النقاش من جديد وفق منطق التمييز الإيجابي، بل إن التوجه الذي تبنته فرنسا في إقرار هذا المبدأ قد جعلها تعين وزيرا من أصول جزائرية أسندت إليه حقيبة حكومية تحت مسعى وزارة تكافؤ الفرص، والأمر هنا يخص الروائي وعالم الاجتماع الدكتور عزوز بقاق، غير أن المتبعين للشأن الفرنسي يقدرون أن الجهد المبذول في مجال إقرار التمييز الإيجابي لم يتخط بعد المدى الشعاعاتي، بدليل ما يعانيه المهاجرون المغربيون والأفارقة من متاعب وشظف عيش ناتج في بعض مناحيه عن طرق مبدأ المساواة وتأخر التطبيق الفعلي لمبدأ التمييز الإيجابي⁽²¹⁾.

ب- في القانون الدولي:

أما على الساحة الدولية ففكرة الاهتمام بالمساواة الفعلية بين الجنسين تعود لسنة 1963، عندما دعى المجلس الاقتصادي والاجتماعي الدول الأعضاء في هيئة الأمم المتحدة إلى تقديم تقارير كل سنتين حول المناصب العليا التي تضطلع بمهامها النساء، على أن تقدم هذه التقارير كل 4 سنوات اعتبارا من سنة 1978، وهو ما أعاد التأكيد عليه المؤتمرين في مؤتمر مكسيكو المنعقد من 19 جوان إلى 2 جويلية 1975، إذ حثوا الدول الأطراف في المنظمة على ضرورة بلوغ تمثيل متكافئ بين الرجال والنساء في الهيئات المنتخبة والوظائف العامة⁽²²⁾.

وبصدور اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1979، أوضحت المجموعة الدولية لا تهتم بضرورة بلوغ مساواة فعلية بين الجنسين في المجال السياسي فحسب، بل وسعت إلى الميادين المدنية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقا للمادة الرابعة الفقرة الأولى من هذه الاتفاقية في إطار ما يسمى بالتدابير الخاصة المؤقتة.

وقد قدمت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عدّة توصيات فيما يخص هذه التدابير، تحث فيها الدول الأطراف على التطبيق الكامل للاتفاقية عن طريق اتخاذ تدابير لتحقيق المساواة الفعلية بين

الرجال والنساء، وهي التوصية رقم 05 (الدورة السابعة 1988) التوصية العامة رقم 23 (الدورة السادسة عشر، 1997) والتوصية العامة رقم 25 (الدورة الثلاثون 2004).

ج*في القانون الأوروبي المشترك: (le droit communautaire)

*ظهور التمييز الإيجابي كتقنية لتفعيل مبدأ المساواة في الفرص بين الجنسين:

ظهر التمييز الإيجابي في قانون الاتحاد الأوروبي مرتبطاً بالمساواة في الفرص، عن طريق التعليمات 207/76 (76/207/CEE) المتعلقة باستعمال مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال والنساء فيما يتعلق بالدخول للوظيفة، التكوين الترقية الوظيفية وشروط العمل⁽²³⁾، وكذا في المادة 141 فقرة 04 من اتفاق المجلس الأوروبي الناتج عن اتفاق أمستردام⁽²⁴⁾.

ولقد نصت المادة 02 فقرة 04 من التعليمات 207/76 على أن: "التعليمات الحالية لا تكون حاجزا (عائقا) للتدابير الموضوعة لترقية المساواة في الفرص بين النساء والرجال خاصة لمعالجة حالات عدم المساواة الفعلية التي تؤثر في فرص النساء....."⁽²⁵⁾. أما المادة 141 فقرة 4 فقد جاء نصها كالآتي: "لضمان واقعيا المساواة بين الرجال والنساء في الحياة العملية مبدأ المساواة في المعاملة لا يعيق دولة عضوة لتكييف أو إدراج تدابير تمنح مزايا خاصة موجبة لتسهيل ممارسة نشاط مهني من طرف الجنس الأقل تمثيلا، أو توازن الإجحاف في المهنة"⁽²⁶⁾.

والملاحظ من خلال نص المادة 2 فقرة 04 من التعليمات 207/76 أن قانون الاتحاد الأوروبي قد اكتفى بتشجيع الدول الأعضاء على تبني تدابير تفضيلية، ولم يفرض وضع تنظيم داخلي إيجابي لصالح النساء، أما اتفاق Amsterdam نجده قد كرس مبدأ المساواة في الفرص وميزه عن المساواة الشكلية، ولضمان تطبيقه تبني المجلس التدابير الإيجابية⁽²⁷⁾.

*تطبيق مبدأ التمييز الإيجابي من طرف محكمة العدل للاتحاد الأوروبي (CJCE):

أقر قاضي القانون المشترك بأن المساواة في الفرص تفرض تبني إجراءات إيجابية لتطبيقها، وإعادة المساواة الحقيقية بين الجنسين، ومع ذلك فقد وضع حدوداً لهذه الأفعال الإيجابية، كما أن رأي محكمة العدل للاتحاد الأوروبي لم يحدد إلا ابتداء من سنة 1995 في قضية Kalanke، تلتها قضية Marschall (1997): ثم (Badeck) (2000) هذه القضايا الثلاث كانت بسبب تبني مدن ألمانية لتشريعات أنشأت برامج لترقية النساء في الوظيفة العامة.

-قرار Kalanke: "المجال الضيق للأفعال الإيجابية":

تتلخص وقائع القضية في أن السيد Kalanke نازع تشريع لولاية Bréne (Land de Bréne) المتعلق بالمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في الوظائف العامة، والذي كرّس تفضيلاً للنساء بالمقارنة مع الرجال في مجال التوظيف والترقيات ولكن بشرط أن تكون النساء من الجنس الأقل تمثيلاً في الخدمة المعنية، وأن يكنّ بنفس كفاءة الرجال⁽²⁸⁾.

وقد اعتبرت محكمة العدل للاتحاد الأوروبي بأن: "المادة 02 فقرة 04 من التعليمية 207/76 تعارض قانون وطني الذي يمنح ألياً، أولوية للمترشحات النساء من بين المترشحين من الجنسين ذوي الكفاءات المتساوية"⁽²⁹⁾، فهي أولوية مطلقة وغير مشروطة للنساء⁽³⁰⁾، كما ذهبت إلى أنه: "نص المادة 02 فقرة 04 من التعليمية تسمح بتدابير تحسن من وضع النساء، فهذه التدابير توضع لهدف تطوير إمكانيتهن للإعانة في سوق العمل، ولمتابعة المسيرة بالمساواة مع الرجال فأى تنظيم وطني لا يجب أن يذهب إلى أبعد من ترقية المساواة في الفرص"⁽³¹⁾.

فبالنسبة لمحكمة العدل المادة 02 فقرة 04 عبارة عن استثناء لحق فردي مكرس في التعليمية، فهو يفسر تفسيراً ضيقاً وذهبت إلى أن التنظيم الوطني قد تجاوز حدود الاستثناء المسموح به"⁽³²⁾. هذا وقد جاء في خلاصة المحامي العام Tesauro بأن المادة 2 فقرة 04 "تسمح للدول الأعضاء بوضع تدابير إيجابية ولكن مثلما يحدده هذا الإجراء، فيجب أن يكون موجهاً لترقية وتحقيق المساواة في الفرص بين الرجال والنساء"، ومبدأ المساواة في الفرص لا يسمح بالاعتراف مقدماً بأن المنصب يجب أن يكون محجوزاً للمتشرحين الانثى، فخلاصة Tesauro تسمح بكشف مفهومه لمصطلح المساواة في الفرص كما لو كان "مساواة نقطة الانطلاق"، فقد اعتبر هذا المحامي بأن: "إذا كان الظرف نفسه للمترشحين من جنسين مختلفين يمتلكان كفاءات متساوية تفرض بأن الاثنين يمتلكان فرصاً متساوية، فهما يتواجدان إذن في شروط متساوية في حافة الانطلاق"⁽³³⁾.

وعلى اثر إطلاعها على قرار Kalanke، اقترحت اللجنة الأوروبية 3 أشكال لتدابير التمييز الإيجابي، النموذج الأول يشير إلى إلغاء أسباب الإمكانيات الأقل للعمل خاصة على مستوى التوجه والتكوين المهنيين، النموذج الثاني يأخذ شكل اعتماد التوازن بين المسؤوليات العائلية والمهنية مثل تعديل وقت عمل النساء، أما النموذج الثالث يشير إلى استدراك التمييز الماضي أين كن النساء ضحايا في عالم الشغل والوظيفة"⁽³⁴⁾.

-قرار Marschall لـ 11 نوفمبر 1997 (البند المفتوح):

يتعلق الأمر بالنظام الأساسي للموظفين لمدينة Rhénanie الذي يطبق قاعدة أفضلية لصالح النساء اللاتي يكن بكفاءات متساوية للرجال وأقل عددا منهم. وقد ذهبت محكمة العدل للاتحاد الأوروبي إلى عدم معارضة هذا النظام "مخطط الترقية" لصالح النساء في الوظيفة العامة، لمبدأ المساواة في المعاملة"⁽³⁵⁾.

يكمن الاختلاف الأساسي مع قضية Kalanke حول وجود لـ "بند مفتوح"، هذا المصطلح هو الترجمة المتبناة من طرف القاضي المشترك للعبارة الألمانية التي تنص على: "البند الذي يسمح بأخذ في عين الاعتبار الظروف الشخصية"⁽³⁶⁾، فقاعدة أفضلية الدخول للنساء للوظيفة العامة يمكن حينئذ استبعادها لتوظيف رجل، فالأمر يتعلق "بالبند المفتوح"، الذي يلغي الأفضلية عندما تكون دراسة ملفات الترشيحات تبين بأن بعض الرجال لهم كفاءات عالية لتولي المنصب، فالتقييم حينئذ يكون موضوعي يأخذ في عين الاعتبار القدرات الشخصية التي ترجح الكفة لصالحه"⁽³⁷⁾.

وبناء على هذا فالقاضي المشترك ذهب إلى أن التنظيم الوطني موضوع النزاع في القضية مشروع ومقبول بالنظر لمبدأ عدم التمييز، فهو يكتفي بتحقيق المساواة في الفرص⁽³⁸⁾.

وقد تعرض موقف القاضي في قضية Marschall لجانب من الانتقادات على أساس أنه أعطى الأولوية لتوظيف النساء، وقبل بطريقة استثنائية توظيف المترشحين الذكور⁽³⁹⁾، وهكذا فقد أشار المحامي العام Jacobs في خلاصاته المعاكسة حول قرار Marschall بأن مبدأ المساواة بين الجنسين لا يتقبل بأن "امرأة ترقى فقط لأنها امرأة"، ولقد اختلف هذا المحامي العام Jacobs عن Tesauro وهو المحامي العام في قضية Kalanke حول مبدأ المساواة في الفرص حيث وصفه هذا الأخير باسم "مساواة الانطلاق"، بينما اعتمد Jacobs تقريب براغماتي وذكر بأن: "إذا حدث وان مترشحين يتمتعان بكفاءات متساوية، فليس بالضرورة أن يكتسبان فرصاً متساوية مسبقاً"⁽⁴⁰⁾.

-قرار Badeck لـ 28 مارس 2000 (تأكيد اجتهاد Marschall):

أساس النزاع هو قانون land De Hesse عام 1993، والذي جاء بقصد رفع تمثيل النساء في الوظيفة العامة ولأجل الوصول إلى هذه النتيجة، يتطلب اعتماد خطط للترقية متعلق بشروط الدخول للعمل والمهنة للنساء.

وقد فرض هذا المخطط بأن أكثر من نصف المناصب تكون موجهة للنساء، في قطاع يمثل فيه الجنس الأقل تمثيلاً، ويكّن بكفاءة متساوية للرجال، وكذا في مجال المهن ذات المدة المحدودة الخاصة بالمجال العلمي حيث تخصص نسبة مئوية للنساء⁽⁴¹⁾.

ولتجسيد ذلك قضى القانون بأنه على السلطات المختصة بالتوظيف ترجيح الترشيحات الأنثوية على الذكورية، كما انه فرض على هذه الجهات ألا تأخذ في عين الاعتبار معايير مثل: الأقدمية-العمر-تاريخ آخر ترقية، إلا إذا كانت تمثل أهمية للكفاءة، كما لا تأخذ في عين الاعتبار الوضعيات العائلية، خاصة وضعية الأبوة، حتى لا يعتبر بأن الرجال دعم العائلة⁽⁴²⁾.

وما يلاحظ بأنه وعلى غرار قرار Marschall فإن توظيف المترشح الذكر يكون الاستثناء، فالنظام المعتمد له نتيجة تمييزية، حتى ولو احتفظ بفرص للمترشحين الرجال. فهذا النظام لا يطبق عندما تكون الوضعية في القطاع المعني غير ملائم للنساء، أو عندما تكون كفاءة المترشح الذكر مرتفعة⁽⁴³⁾.

وقد ذهبت محكمة العدل إلى أن النظام المعتمد من طرف land de hesse ليس تمييزي بالنظر للتعليمية 207/76 فهو منسجم ومتوافق مع القانون المشترك⁽⁴⁴⁾.

في خلاصته المتعلقة بقرار Badeck، حدد المحامي العام saggio مفهومه للمساواة في الفرص، فبالنسبة إليه التدابير الإيجابية لا يجب أن تتوقف عند خلق الشروط التي تسمح للنساء بأن يكن مترشحات لكل عمل، ولكن يجب أن تضمن أولوية فعلية في التوظيفات والترقيات.

وقد ذكر في ملاحظاته العامة بأن الأفعال الإيجابية حتى تكون مشروعة يجب ألا تكون تعسفية، وأن تحترم مبدأ التناسبية، وهذان الشرطان حسبه قد تم احترامهما من طرف تشريع hessoise⁽⁴⁵⁾.

ما تجدر الإشارة إليه إلى أن المحكمة أعادت تأكيد موقفها من جديد من الأفعال الإيجابية في قراراتها Anderson و Abrahamsson لـ 6 جويلية 2000، حيث أكدت أن "المادة 02 فقرة 04 من التعليمات 207-76 لا تعارض قاعدة اجتهادية قضائية وطنية، والتي تمنح الأولوية للمرشح الذي ينتمي للجنس الأقل تمثيلا، سواء يتمتع المترشحون بقدرات متساوية أو تقريبا متساوية عندما تكون الترشيحات موضوعية وتأخذ في عين الاعتبار الوضعيات الخاصة بالجانب الشخصي لكل المترشحين"⁽⁴⁶⁾.

II- تكريس التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة والاستخدام على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016:

لم يرد مصطلح التمييز الإيجابي أو الفعل الإيجابي في المنظومة القانونية الجزائرية سواء في الدستور أو في غيره من النصوص القانونية، ورغم ذلك فقد طبقه المشرع الجزائري ضمنا لصالح بعض فئات المجتمع ومن بينها النساء، وذلك من خلال إيراد جملة من الإجراءات الهادفة إلى رفع التمييز المكرس ضد المرأة لسنوات عدة.

وفي مجال بحثنا فإن التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الاستخدام والوظيفة تم تكريسه بموجبه التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016⁽⁴⁷⁾، فقد حاول المشرع تحقيق المساواة في الفرص بين الجنسين من خلال دسترة جملة من التعديلات جسدها المادة 36 منه والتي جاء فيها الآتي: "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".

وما 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.

1- تكريس مبدأ المناصفة بين الجنسين في سوق التشغيل:

على غرار القانون الأساسي للوظيفة العامة⁽⁴⁸⁾، الذي يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة⁽⁴⁹⁾، فإن قانون العمل⁽⁵⁰⁾، لم يكرس تدابير التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الالتحاق بعالم الشغل أو على ذلك يعد التعديل الدستوري الخير قفزة نوعية تحسب لصالح الجزائر في مجال حماية حقوق المرأة ومناهضة كافة أشكال التمييز الممارس ضدها خاصة في عالم الشغل والعمل. فالمناصفة أو التكافؤ بين الجنسين تحمل إطارا ومفهوما جديدا للمساواة بين الجنسين في مجال العمل ودخول سوق التشغيل، يسمح بتجاوز إطار المساواة الشكلية و بروز إطار قانوني جديد لتجسيد مساواة حقيقية أو واقعية بين الجنسين، فالمناصفة تشكل محاولة لهدف تقليص الفارق بين المساواة الشكلية والواقعية.

2- تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية والمناصب العليا في الدولة:

جاءت الفقرة الثانية من المادة 36 التي يهدف من خلالها المؤسس الدستوري إلى تعزيز موقع المرأة في مناصب اتخاذ القرار على مستوى الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات، ترقى إلى تطلعاتها وتضمن المساواة الفعلية وتكافؤ الفرص بين الجنسين، على اعتبار استحواد الرجال على هذه المناصب على مر الأزمنة، فهناك العديد من المناصب التي لم تستطع المرأة الجزائرية الولوج إليها كتقلدها مناصب الرئاسة في الإدارات العليا للدولة كأن تكون المرأة مثلاً رئيسة لجامعة أو رئيسة للمجلس الدستوري أو غيره من المناصب العليا، بالرغم من انه ليس هنالك في القانون الجزائري ما يمنع مثل هذا الأمر. حيث أثبت الواقع العملي أن نسبة وصول المرأة إلى مؤسسات الدولة ومواقع صنع القرار ضعيفة جداً بالمقارنة مع تواجدها في مختلف القطاعات الأخرى كالتعليم والصحة والقضاء، ولعل هذا التعديل الدستوري يساهم في إعادة دمج المرأة في مواقع صنع القرار إلى جانب الرجل.

الخاتمة:

يعدّ التمييز الإيجابي لصالح المرأة وسيلة من وسائل تحقيق المساواة الفعلية وتكافؤ الفرص بين الجنسين هدفه ضمان مشاركة المرأة في ممارسة السلطة والفعل التنموي بكل أبعاده. ولقد تبنت عدة ميثاق دولية هذا الإجراء، ودعت إلى تطبيقه في مجال الاقتصاد والعمل والوظيفة، فقد أكدت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في دورتها السابعة سنة 1988، أن هناك تقدماً كبيراً في المساواة القانونية بين الرجال والنساء، ولكن يجب اتخاذ إجراءات أخرى لترقية المساواة بين الجنسين في الواقع، ومن بين هذه الإجراءات اللجوء إلى تدابير التمييز الإيجابي في مجال الاقتصاد والعمل.

ولعلّ من أهم الأسباب والعوامل التي تعيق عملية مشاركة المرأة وعدم تواجدها بالحد العادل والمطلوب والمؤثر في مواقع صنع القرار سيادة المفاهيم البالية أو المعادية لحقوق المرأة في المجتمع، وعدم تقبل هذا الأخير لعملها، بالإضافة إلى توظيف النساء في أعمال خدماتية تقليدية، وبالتالي ضعف موقعهن الوظيفي والاقتصادي الذي يعد من العوائق الكبيرة أمام تمكين المرأة كي تصبح عنصراً هاماً ومؤثراً في مؤسسات صنع القرار.

وعلى ذلك جاء التعديل الدستوري لسنة 2016، كي يعيد للمرأة مكانتها المطلوبة في مجال الالتحاق بالعمل والوظيفة، بحيث تبنى إجراء المناصفة بين الجنسين في سوق التشغيل على غرار تشجيع ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية.

فاستراتيجية تفعيل دور المرأة في المجال الاقتصادي في إطار تقنية التمييز الإيجابي لا بد أن يشتمل بالإضافة إلى القوانين والتشريعات على جوانب أخرى مهمة لترسيخ مكانتها في المجتمع الجزائري، منها التعامل معها كشريك وكفاعل على أساس تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين، وفي سبيل ذلك نوصي بما يلي:

-وضع النص الدستوري المكرس للتمييز الإيجابي في مجال الالتحاق بالعمل وسوق التشغيل وتقلد مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية والمؤسسات موضع التطبيق، من خلال القوانين المنظمة للعمل والوظيفة العامة.

-استحداث هيئة مستقلة تتولى مهمة السهر على تكريس هذه المبادئ الدستورية على غرار ما فعلته المغرب التي استحدثت ما تسمى بهيئة المناصفة ومكافحة التمييز.

الهوامش:

(1) VALÈRIE Lasserre-Kiesow, "L'égalité", la semaine juridique, n°23, Edition Générale, Paris, France, 2010, p5.

(2) جاد الكريم الجباعي "المساواة وتكافؤ الفرص"، موقع الأوان، 7 أوت 2008، موقع الأنترنت المطلع عليه بتاريخ: <http://alawan.org/article:2436.html>. 2016/12/28

(3) نعمان الخطيب، المذهب الاجتماعي وأثره على الحقوق والحريات العامة، الطبعة الأولى، دار الثقافة والتوزيع، عمان، الأردن ص 88 وما يليها.

(4) محمود داوود يعقوب، "مشروعية التمييز الإيجابي"، موقع الأنترنت المطلع عليه بتاريخ: 2017/01/02. <https://maitremahmoud.gacoub.blogspot.com>

(5) بلعيفة عبد العالي، "الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية-مقارنة نقدية سوسيو قانونية" مجلة العلوم الاجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة سطيف، العدد 23، الجزائر، 2016، ص 67-68.

(6) إعلان فيلادلفيا (1944)، اعتمده المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 26، المنعقدة بتاريخ 10 ماي 1944. (7) الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يوليو 1958 في دورته الثانية والأربعون.

(8) الاتفاقية رقم 156 بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين والعمال ذوو المسؤوليات العائلية، اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل خلال دورته رقم 67 المنعقدة بتاريخ 23 جوان 1981.

(9) الأخصري نصر الدين، "القانون الجزائري بين مثالية المساواة وواقعية التمييز الإيجابي" المجلة الجزائرية للعلوم القانونية الاقتصادية والسياسية، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، العدد 01 سنة 2014، ص 112.

(10) المرجع نفسه، ص 113.

(11) وردت ضمن التقرير العام رقم 05 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (الدورة السابعة، 1988)، وأيضاً في الفقرتين 18 و 22 من توصيتها العامة رقم 25 (الدورة رقم 30، 2004)، موقع الأمم المتحدة www.un.org.

(12) المكتب الدولي للعمل "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"، التقرير السادس لمجلس إدارة المكتب الدولي للعمل المؤتمر الدولي للعمل، الدورة رقم 98، المنعقدة بتاريخ 17 جوان 2009.

(13) الفقرة 16 من قرار المؤتمر الدولي للعمل بشأن المساواة في صميم العمل اللائق 2009.

(14) اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 34/180 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، دخلت حيز التنفيذ في 3 سبتمبر 1981، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 96-51، المؤرخ في 22 جانفي 1996، الجريدة الرسمية عدد 06، المؤرخ في 24 جانفي 1996.

(15) جاءت هذه التوصية من أجل تطبيق نص المادة السابعة من الاتفاقية التي كفلت للمرأة حق شغل الوظائف العامة، وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية على قدم المساواة مع الرجل، بغية القضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة العامة للبلد، وقد نصت على ما يلي: "تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامة للبلد وبوجه خاص تكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في:

أ- التصويت في جميع الانتخابات والاستفتاءات العامة، وأهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام.
ب- المشاركة في صياغة سياسة الحكومة وتنفيذ هذه السياسة وفي شغل الوظائف العامة وتأدية جميع المهام العامة على جميع المستويات الحكومية.

ج- المشاركة في جميع المنظمات والجمعيات غير الحكومية التي تعني بالحياة العامة والسياسية للبلد.

- (16) الفقرة 37 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- (17) بروتوكول حقوق المرأة في افريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، اعتمده الجمعية العامة لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الإفريقي، وذلك أثناء انعقاد قمتها العادية الثانية في العاصمة الموزمبيقية، مابوتو في 11 يوليو 2003.
- (18) الميثاق العربي لحقوق الإنسان، اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة التي استضافتها تونس في 23 ماي 2004، دخل حيز التنفيذ في 15 مارس 2008، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62، المؤرخ في 11 فيفري 2006 الجريدة الرسمية عدد 08، المؤرخ في 15 فيفري 2006.
- (19) الأخصري نصر الدين، مرجع سابق، ص 116.
- (20) BOUGRAB Jeannette, les discriminations positives : coup de pouce à l'égalité ?Dalloz, Paris, France, 2007, p 49 et s.
- (21) الأخصري نصر الدين، مرجع سابق، ص 116-117.
- (22) امعر يحيوي، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقوانين الدولية، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 141.
- (23) directive 76/207/CEE du conseil du 09 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, JOCE 14 février 1976 p40.
- (24) EX-article 119 du traité de Rome.
- (25) LANQUETIN Marie- thérèse, « Discrimination », Répertoire de droit du travail, p 49.
- Ibid, p 50.)²⁶(
- CLERGERIE Jean-Louis, « Discriminations positives et égalité de traitement », Recueil)²⁷(Dalloz N=°5, p 347
- BERTHOU katell, « sur les discrimination positives », droit social, N=°9-10, Dalloz,)²⁸(2000 , p901.
- (²⁹) Ibid, p 901.
- LANGUETIN Marie thérèse, op, cit, p 49.)³⁰(
- CLERGERIE Jean-Louis, op-cit, p 347.)³¹(
- GESLOT Christophe, « Egalité devant la loi sociale et discriminations positives »,)³²(AJDA, N=°35, Dalloz, 2006, p 1961.
- BERTHOU katell, op, cit, p 901.)³³(
- Ibid, p 904.)³⁴(
- (³⁵) GESLOT Christophe, op, cit, p 1965.
- (³⁶) BERTHOU katell, op, cit, p 902.
- (³⁷) GESLOT Christophe, op, cit, p 1965.
- (³⁸) BERTHOU katell, op, cit, p 902.
- (³⁹) GESLOT Christophe, op, cit, p 1965
- (⁴⁰) BERTHOU katell, op. cit, p 902.
- (⁴¹) Ibid, p 902-903
- (⁴²) CLERGERIE Jean-Louis, op cit, p 348.
- (⁴³) BERTHOU katell, op, cit, p 904
- (⁴⁴) LANGUETIN Marie-Thérèse, op, cit, p 50.
- (⁴⁵) BERTHOU katell, op, cit, p 905
- (⁴⁶)LANGUETIN Marie-Thérèse, op-cit, p50.

- (47) قانون رقم 01-16 مؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14، مؤرخ في 7 مارس 2016.
- (48) أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة، جريدة رسمية عدد 46، مؤرخ في 16 جويلية 2006.
- (49) المادة 74 من الأمر 03-06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- (50) قانون 11-90، مؤرخ في 21 أبريل 1990، متعلق بعلاقات العمل (المعدل والمتمم).