

المرأة واقعها ومكانتها في الوظيفة العمومية
مقدم السعيد (*)

أولا : مبدأ المساواة بين الجنسين في بعض المواثيق
والقوانين :

تمهيد :

سأقتصر في مداخلتني هذه، على تناول مسألة المساواة بين الجنسين في كل من النظامين الفرنسي، والجزائري، وذلك من خلال التعرض لواقع المرأة، ومكانتها، في إعلان حقوق الإنسان، باعتباره مرجعا للعديد من الدساتير، والقوانين الوضعية، للعديد من الدول، ومنها الجزائر، ولاسيما القوانين الاساسية العامة التي تحكم الوظيفة العمومية.

1- في فرنسا

عندما شرع في مناقشة، الاعلان الشهير لحقوق الانسان، والمصادقة عليه في عام 1789، كان حق المشاركة في توليه الوظائف العمومية" المنتخبة وغير المنتخبة"، قاصرا على الرجال، دون النساء.

وعبر هذا المسار الطويل للثورة الفرنسية، لوحظ مثلا، لجوء المواطنات الفرنسيات إلى اختيار وسائل أخرى للتعبير والادلاء بآرائهن كجونهن مثلا لاختيار الصالونات، كمنتدى للاجتماع، والتقاء النسوة من المثقفات والمتنورات éclairées، وأحيانا الكاتبات، لمناقشة فكرة أو خطاب ما.

(*) مداخلة السيد : مقدم السعيد، موظف دولي، وأستاذ مشارك بالمدرسة الوطنية للإدارة. (في اليوم الدراسي والاعلامي، حول مكانة المرأة في الإدارة العمومية 4/05/1999. المنظم من قبل المدرسة الوطنية للإدارة).

فكان النظام الملكي، السائد آنذاك في فرنسا، يقوم على "مبدأ إعطاء الأولوية، للذكر في الخلافة". primogéniture des mâles. ولذلك لم يكتب مطلقا للمرأة الفرنسية أن تقلدت "منصب ملكة فرنسا"، خلافا للأمم الأخرى، كبريطانيا وروسيا.

بل أنه ليس غريبا، في ظل هذه الأجواء، إن لم تشارك أي امرأة في انتخابات الجلسات العامة Etats genereux سواء كناخبة أو منتجة.

وقد أخذت هذه الاجتماعات منعطفا آخر، في وقت تميزت أحداثه، بالاعدامات العديدة للنواب، وساد الشعور بأن المجتمع الحر، والديمقراطي، الذي نادى به منتيسكيو، وفلاسفة القرن 17 عشر، لا زال حلما، وأن المساواة بين الرجال والنساء، مسألة غير مكرسة في الواقع، إلا في المظاهرات الدموية القاتلة dans les manifestations violentes وهو الشعور الذي طبع نص الاعلان الرسمي لحقوق الانسان، الذي جعل هاجس المساواة بين الرجل والمرأة من مبادئه، ليصبح فيما بعد نموذجا وأملا، عالميا، بنيت عليه العديد من قيم الجمهورية، والقواعد الاساسية لدولة القانون والديمقراطية.

هذا الاعلان، الذي اكتفى في الحقيقة، بترديد التعبير المتداول، لمفهوم "النمط الانساني"، عموما المعبر عنه بالصيغة المعتادة "الانسان L'HOMME" ولم يفصح هذا الاعلان بشكل صريح أو ضمني، بأن للنساء نفس الحقوق التي للرجال.

فالمسألة إذن، لا تتعلق فقط، بمبدأ المساواة المؤكد عليه في المادة الأولى من الاعلان. بقدر ما تتعلق بالحقوق الطبيعية " المنصوص عليها في المادة 4 المتعلقة بحق المشاركة في اعداد القوانين، كتعبير عن الارادة العامة، والتمتع أيضا، بكرامة la dignité ومكانة الوظائف العمومية، التي يبدو أنها مخصصة للمواطنين فقط les citoyens المالكين وحدهم

للعفة والمروءة les vertus والموهبة، والقريحة talents الضرورية، دون سواهم.

حقيقة، أن العديد من المواد تؤكد، على مبدأ المساواة، بين الجنسين، كما يستشف ذلك من المادة 6 التي تمنع، توجيه التهم، أو اللجوء إلى التوقيف أو الحبس، إلا في إطار القانون، وضرورة احترامه. والمواد 7 و 11 المتعلقة بحرية التعبير، والكتابة والطباعة، والمادة 13 المتعلقة بالزامية دفع الضرائب والمساواة في ذلك، وفي تحديد قواعدها ومراقبة صرفها. المادة 14.

وإذا كان هذا التأكيد، مجسد بوضوح، في الفقرة الثالثة من ديباجة الدستور الفرنسي الصادر بتاريخ 10/5/1946. غير أن السؤال يظل مطروحا، هل تشمل هذه المساواة، الحقوق المدنية أيضا les droits civiques المنصوص عليها في اعلان 1789. أم هي قاصرة فقط على الحقوق الاجتماعية droits sociaux الضرورية؟ لقد ظل التردد حول هذه المسألة مطروحا، مما دفع بالمشرع الفرنسي، إلى التدخل والنص على هذه الحقوق في دستور 1946 وأضافها إلى أحكام إعلان 1789.

مؤكدًا على أن، الحقوق المعترف بها للرجال à l'homme أو المواطنين citoyens معترف بها أيضا للمرأة وللمواطنة - la femme et à la citoyenne.

ولم يكتف المجتمع الفرنسي، بهذه الاصلاحات، إذ راح إلى أبعد من ذلك في مشروع جديد لتعديل ديباجة أحكام دستورية 1946، لاسيما فقراته 4. 6. 8 و 11 قصد النص على أن :

* حق اللجوء le droit d'asile معترف به للرجال كالنساء.

* بأن الحق النقابي هو نفسه بالنسبة للرجال وللنساء.

* بأن للنساء نفس الحقوق كالرجال، في مجال التحديد الجماعي لشروط العمل أو لتسيير المؤسسات.

* بأن الحماية الصحية، الضمان المادي، الحق في الراحة، وفي التسلية *loisirs*، هي ذاتها بالنسبة للأمهات، كما هي لأباء العائلات *les pères de familles* وهو موضوع التعديل الثاني.

ولما كانت المادة 3 من دستور 1946، تثير هي الأخرى، إشكاليات عديدة في التطبيق، وتفاديا، لما يترتب عن ذلك، من تأويلات وتفسيرات خاطئة أو مغرضة، فإن الحكومة الفرنسية تقدمت بمشروع تعديل رقم (1). بغرض إزالة الغموض الذي يكتنف الفهم الصحيح الذي يشوب تطبيق هذه المادة الثالثة. بالتأكيد الصريح، على مبدأ المساواة بين النساء والرجال في الالتحاق بالوظائف العمومية، التي لا تقتصر فقط على وظيفة دون الأخرى، بل تشمل كافة الوظائف العمومية سواء المنتخبة منها أو لا. كما أن هذا الحق لا يقتصر، فقط، على الوظائف المنتخبة عن طريق الاقتراع العام.

أما بخصوص بعض الوظائف العمومية الأخرى، غير المنتخبة، (كالقضاء مثلا)، أو المنتخبة (كالبرلمان مثلا)، فقد أحيل تحديد قواعد الالتحاق بها إلى نصوص أخرى، من طبيعة قانون عضوي *lois organique*.

وقد حدد الهدف من هذا التعديل، بتحقيق النتائج التالية :

* بأن مبدأ مساواة النساء والرجال في الالتحاق بالوظائف العمومية يجب أن يشمل كافة الوظائف العمومية المنتخبة منها أو لا.

* بأن التدابير التي تهدف إلى ضمان مبدأ المساواة، يجب أن تركز حق الممارسة في إطار القرار الحر للاقتراع العام (*).

1-1- عدم التمييز بين الجنسين : في القانون الاساسي للموظفين الفرنسي

من حيث المبدأ :

2/1 عدم التمييز بين الجنسين في القانون الاساسي للموظفين الفرنسيين :

أ- من حيث المبدأ

كان مجلس الدولة الفرنسي، قبل صدور القانون الاساسي للتوظيف العمومي الفرنسي لعام 1946، يعترف للنساء، بأهلية تولي الوظائف العمومية *une aptitude légale aux emplois publics* وفي الوقت ذاته، يجيز إقصائهن من تولي بعض الوظائف لدواعي المصلحة *exclusion de certaines fonctions pour des raisons de service* ومن ثمة فإن الإدارة كانت تتمتع بسلطات تقديرية واسعة (1).

وبصدور القانون الاساسي للتوظيف العمومي بتاريخ 19 أكتوبر 1946، تم تكريس موقف مجلس الدولة هذا، بالمادة 7 منه التي تنص على أنه : لا ينبغي إقامة أي تمييز بين الجنسين، في مجال تطبيق القانون الاساسي العام، باستثناء ما ينص عليه من أحكام خاصة (2).

(*) وهذا لا يعني أن كافة المواطنين والمواطنات بإمكانهم الترشح بنفس الشروط، وبنفس الحقوق لنفس الوظائف، وإن لهم الحق لزاماً في التصريح بانتخابهم، طبقاً لقاعدة الحصص *régle de quota*. بمعنى خارج نطاق إرادة غالبية الناخبين، أو عن الوحدة وعدم تجزئة الجمهورية.

(1) C.E. 3/7/1936. Dile Bobart

(2) ولم يتم النص على أي حالة خاصة.

فمجلس الدولة الفرنسي، أجاز للادارة إمكانية مخالفة مبدأ المساواة بين الرجال والنساء، بأحكام تنص عليها القوانين الأساسية الخاصة *sts. particuliers* شريطة أن تكون هذه المخالفات مبررة سواء :

* بطبيعة الوظائف الممارسة (*)
* أو بشروط ممارسة هذه الوظائف (*)

وقد ظل الأمر كذلك إلى غاية عام 1956، عندما أقدم مجلس الدولة الفرنسي على وضع حد للسلطة التقديرية للادارة، وذلك بالاعتراف للقاضي الاداري بصلاحيه تقدير مدى مشروعية المخالفات *la légitimité des dérogations*. (1)

وبالرغم من أن المادة 7 من الأمر المؤرخ في 4 فيفري 1959 لم تسمح في صياغتها الأولى، بالتمييز بين الجنسين، إلا بسبب طبيعة الوظائف فإن مجلس الدولة، ظل متمسكا بموقفه الذي يسمح بالتمييز، طالما كان ذلك مبررا بشروط ممارسة الوظائف (2).

فبطبيعة ممارسة الوظائف، أو شروط ممارستها هما العنصران الاساسيان اللذان تم تحديدهما من قبل القضاء الاداري في فرنسا، وأخذ بهما القانون رقم 599-75 المؤرخ في 10 جويلية 1975، المعدل للمادة 7 من الأمر المؤرخ في 4 فيفري 1959 لتبرير إمكانية اللجوء في بعض الحالات، إلى توظيف خاص بالرجال أو بالنساء، أو للتوظيف أصلا، وذلك بتحديد شروط الالتحاق بالوظيفة المرغوب شغلها، مع مراعاة اختلاف الجنسين.

(*) par la nature des fonctions exercée.

(*) par les conditions d'exercice de ces fonctions.

(1) C. E. Ass. 6/1/1956. synd. Nat. autonome des cadres, de l'administrations générale des colonies. 2 Mai 1959. dme. viauroux.

(2) C. E. 1er Juin 1962. Synd. chretien de l'administration pénitentiaire.

ومن الجدير بالذكر، أن هذه الأحكام لقيت من لدن لجنة الجاليات الأوروبية بالبرلمان الفرنسي (*)، إنتقادات شديدة، مفادها أن القانون رقم 75-599 المؤرخ في 10 جويلية 1975، أنشأ إطارا للمخالفات un cadre pour les dérogations. على أساس، لم يعد يتطابق وتعليمية المجموعة الاقتصادية الأوروبية C.E.E المؤرخة في 9 فيفري 1976. وبالتالي فإن الحكومة مدعوة، بإتخاذ التدابير اللازمة طبقا لهذه التعليمية. وتنفيذا لذلك، أقدمت الحكومة الفرنسية على إجراء تعديل الأمر الصادر بتاريخ 4 فيفري 1959، بالقانون رقم 82-380 المؤرخ في 7 مايو 1982.

ومما يلاحظ على هذا القانون، أنه أجاز أيضا اللجوء إلى التوظيف المختلف بالنسبة للرجال وبالنسبة للنساء في الحالات التي يكون الانتماء فيها لهذا الجنس أو للآخر، شرطا حاسما لممارسة الوظائف الشاغرة المفتوحة للتوظيف، مع اقراره بعدم قصر الالتحاق ببعض الأسلاك، على الرجال دون النساء تجسيدا لفكرة اختلاط كافة الاسلاك كمبدأ عام. la mixité de tout les corps.

وقد تم تأكيد هذا المبدأ بنص المادة 6 من قانون 1983/3/7، الذي يمنع إقامة أي تفرقة بين الموظفين بسبب جنسهم (وترك إمكانية النص استثناء، على إجراء توظيف خاص بالرجال أو بالنساء، عندما يكون الانتماء بهذا أو ذلك الجنس، شرطا حاسما لممارسة الوظائف).

وبالرجوع إلى أحكام هذا القانون، ندرك أن المشرع الفرنسي، لم يهتد بعد إلى صيغة مانعة جامعة، من شأنها توحيد شروط الالتحاق ببعض الوظائف العموية، إذ أن ما جاء به القانون فيه رجوع إلى تبني نفس صيغة القانون المؤرخ في 7 ماي 1982، المستوحاة من تعليمية المجموعة الاقتصادية الأوروبية C.E.E السالفة الذكر.

(*) Commission des communautés européennes.

كما أن المادة 21 من القانون المؤرخ في 11 جانفي 1984، والمادة 37 من القانون المؤرخ في 26 جانفي 1984، والمادة 34 من القانون المؤرخ في 9 جانفي 1986، هي مواد تنص كلها على تكليف مجلس الدولة بمهمة، اعداد قائمة الاسلاك التي يمكن أن تنظم لها عمليات توظيف مختلفة، كقيد من شأنه الحد من تعسف الادارة في صلاحية التوظيف.

بالاضافة إلى أن المشرع أصبح يشترط فيما يتعلق بتوظيف "موظفي الدولة" أخذ الرأي المسبق، لكل من المجلس الأعلى للتوظيف العمومية للدولة (*) واللجنة التقنية المتساوية الاعضاء (*) فيما يتعلق بمعايير التمييز بين الجنسين وكذا في التنقيط notation.

فالحكومة في فرنسا مجبرة على أخذ رأي المجلس العليا للتوظيف العمومية (*) عند إعدادها لحصيلة التدابير المتخذة لضمان احترام مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظيفة العمومية على كافة المستويات الهرمية وذلك بمناسبة اعداد وتقديم تقريرها كل سنتين إلى المجلس البرلمانية.

ثانيا : الرقابة القضائية في مجال احترام مبدأ المساواة في التوظيف بين الجنسين.

يستنتج مما سبق أن للنساء الحق في ممارسة كافة الوظائف العمومية، شأنهن في ذلك شأن الرجال، مع مراعاة المخالفات والاستثناءات الممكنة التي تخضع لرقابة القاضي الاداري، من حيث مرجعيتها وأساسها le bien fondé.

(*) le conseil superior de la fonction publique, de l'Etat.

(*) comité technique paritaire.

وبهذا الصدد، تجدر الإشارة إلى بعض الأحكام القضائية الصادرة في مجال ضمان مبدأ المساواة بين الجنسين في توليه الوظائف العمومية :

1- قضية السيد Buret ضد السيد وزير التربية الوطنية

تتلخص وقائع هذه القضية في أن السيدة Buret تقدمت بطلب إلى رئيس (recteur) أكاديمية نانسي Nancy Matz لإلحاقها بمؤسسة سجن نانسي Nancy Matz (*) كمعلمة متخصصة، وكان أن رفض رئيس الأكاديمية طلبها هذا بدعوى أن هذا المنصب سبق أن شغلته إحدى السيدات، وثبت عجزها في فرض الانضباط la discipline في صفوف الموقوفين les détenus من جنس الذكور.

ولما عرضت هذه القضية على مجلس الدولة الفرنسي، أصدر قراراً له بتاريخ 12/7/1990 إلغى بموجبه مقرر رئيس أكاديمية نانسي، مستنداً في ذلك إلى أن هذا المقرر يتعارض وأحكام ديباجة دستور 27/10/1946 التي "تضمن للمرأة في جميع الحالات حقوق متساوية مع الرجل".

وبعد التذكير بأن من حق النساء تولي كافة الوظائف العمومية بنفس الشروط المطبقة على الرجال، أقر مجلس الدولة إمكانية التمييز في شروط ممارسة الوظائف العمومية، بين مستخدمي هذا أو ذاك الجنس، طالما كان ذلك مبرراً، بالشروط الخاصة التي تتم فيها ممارسة بعض الوظائف، أو المقتضيات حماية المرأة وترقية المساواة في الحظوظ والفرص بين الرجال والنساء.

(*) Maison d'arrêt de Nancy.

وبذلك فقد ساير مجلس الدولة الفرنسي، أحكام المادة 2 من
التعليمة الأوروبية instr. communotaire المؤرخة في 9 فيفري 1976.

2- قضية بوردو

كما تجدر الإشارة أيضا إلى حكم محكمة بوردو الفرنسية، الصادر
بتاريخ 9 مايو 1985 في قضية cite de clairvivre ألغت بموجبه رفض
قبول ترشح أحد الرجال لمنصب رجل تنظيف Homme de ménage.

3- بعض القيود التي فرضها مجلس الدولة الفرنسي في صالح النساء.

في إطار ترقية وحماية حقوق المرأة العاملة، اعتبر مجلس الدولة
الفرنسي منع تسريح امرأة حامل (1) ضمن مصاف المبادئ العامة
القانونية وأصبح من الجائز أيضا إتخاذ تدابير في صالح النساء
لتعويض بعض الاداءات sujestions المستحقة للأئوثة.

وفي تعداد هذه الفوارق الايجابية يندرج التخفيض في السن
الأقصى recul de limite d'âge. أو إلغاء كل تحديد للسن، بسبب الأمومة la
maternité لتمكين الأم لثلاثة أطفال من التمتع أو الاستفادة من تقاعد
جزئي بعد مرور 15 سنة من الخدمة فقط.

كما أجاز منح، تسهيلات خدماتية facilités de service للنساء
الحوامل femmes enceintes أو للأمهات الشابات jeunes mamans بتمكينهم

(1) C.E. 8 juin 1973. dme peynet

من إرضاع أطفالهن (1) أو بمنحهن نوعاً من الحرية لتحضير المسابقات المهنية.

كما أقر المشرع في إطار حماية الكرامة الانسانية والمهنية للنساء، بعض الضمانات القانونية كحمايتهن من التحرش الجنسي- le harcelement sexuel وهو ما نص عليه القانون الصادر بتاريخ 1992/2/11 المتمم للمادة 6 من قانون 1983/7/13. وكذا حمايتهم من كل تمييز بفعل رفض أحد الموظفين، الاشهاد temoigné أو الادلاء relaté وذلك تحت تأثير ممارسة الرئيس السلمي.

وهي الأحكام التي تم ادراجها، في قانون العقوبات.

2- في الجزائر

1-2 في أحكام الدستور

نصت المادة 29 من دستور 1989 المعدل والمتمم في عام 1996 على

أن :

كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المواد، أو العرق، أو الجنس أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي.

المادة 50 : لكل مواطن تتوفر فيه الشروط القانونية أن ينتخب

وينتخب.

المادة 51 : يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في

الدولة دون شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون.

(1) وهو الحق الذي نصت عليه المادة 46 من المرسوم رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 المتعلق بالعلاقات الفردية للعمل، كما يلي : تستفيد الأمهات اللواتي يرضعن أطفالهن، ولدة سنة كاملة من تاريخ الولادة وذلك كل يوم من غياب عن العمل يقدر بساعتين، خلال الستة أشهر الأولى وبساعة يومياً خلال الأشهر الأخيرة.

* والملاحظ : أن المشرع الجزائري يستعمل عبارة "كل المواطنين" للتعبير عن الجنسين في حين استعمال في المادة 51 عبارة المواطنين والمواطنات.

ولعل استعمال المشرع لهذه الصيغة، جاء للتأكيد على مبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، وكانت أفضل لو أن المشرع لجأ إلى تحديد أهم المصطلحات، كالأشارة إلى رموزها ومفاهيمها في إحدى الملحقات البيانية بالدستور، وذلك تفاديا للتأويلات العديدة التي تعرفها العديد من الأنظمة الأخرى، التي حذت حذو المشرع الفرنسي في ذلك.

2-2 في أحكام القانون الاساسي العام للعامل والنصوص التطبيقية له.

أكدت كافة النصوص التشريعية منها أو التنظيمية الصادرة في الجزائر منذ الاستقلال على مبدأ مساواة المواطنين في الالتحاق بالوظائف العمومية، دون أي تمييز في الجنس أو العرق، بدء بالأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2/6/1966 المتضمن القانون الاساسي العام للتوظيف العمومي ثم القانون الاساسي العام للعامل الصادر عام 1978 والمرسوم 85-59 المؤرخ في 23/3/1985 المتضمن القانون الاساسي النموذجي لعمال الادارات والمؤسسات العمومية.

من ذلك أن المشرع الجزائري بعد تأكيده في المادة 8 من القانون رقم 82-06 المؤرخ في 27 فيفري 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل على أن يستفيد العمال من نفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات مهما كان جنسهم وسنهم، طالما كانوا يشغلون نفس مناصب العمل، ومتساوون في التأهيل والمردودية.

ومن هذه الحقوق :

* نفس المرتبات والامتيازات لنفس العمل

- وفي المقابل، أفرد أحكاما خاصة بالنساء العاملات، من ذلك ما نص عليه في الباب الثاني من نفس القانون (المادة 15) على أن النساء العاملات يستفدن من حقوق نوعية منصوص عليها في اطار الأحكام التشريعية والتنظيمية المطبقة عليهن، لا سيما تلك المتعلقة بالشروط العامة للعمل وبالوقاية من الأخطار المهنية.

بل أن المشرع نص في المادة 16 من نفس القانون على :
* منع تشغيل النساء في أعمال خطيرة، وخيمة ومضرة بالصحة

(1)

2-3 مشروع القانون الاساسي للتوظيف العمومي لعام 1998 (*)

وقد اعتبر عرض الأسباب المرفق بمشروع القانون الاساسي للتوظيف العمومية لشهر جويلية 1998 المودع لدى المجلس الوطني الشعبي، أن الطابع المعلن عنه لهذه الأحكام، يمنحها أكثر من بعد، فمن جهة بحكم أنه موجه للمواطنين المترشحين لتوظيف عمومية، ويضمن لهم حماية ضد كل تمييز يحول دون توظيفهم أو الوقوف في وجه المسار الطبيعي لحياتهم المهنية، ومن جهة أخرى موجه للإدارة بتحميلها واجب اتخاذ كافة التدابير الموجهة لضمان مساواة المواطنين أمام المرفق العام.

وفي المجال العملي والمهني، فإن معيار تجسيد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية يتم من خلال المسابقات les concours.

هذا المبدأ الذي اعتبر أيضا بمثابة الطابع المميز لمبدأ التوظيف العمومية القائمة على نظام الامتحان، كما يترجم أيضا مقتضيات

(1) وهي نفس الأحكام التي تنطبق على العمال القصر المنصوص عليهم في المادة 14 من نفس القانون.

(*) وهو المشروع الموجود حاليا على مستوى المجلس الوطني الشعبي للدراسة والمصادقة.

الكفاءة ونوعية الخدمات الادارية.

تعرض مشروع القانون الاساسي للوظائف العمومي (شهر جويلية 1998) في المادة 312 منه بنصها : على أنه لا ينبغي إقامة أي تمييز بين الموظفين بسبب آرائهم السياسية، أو لجنسهم، أو أصلهم.

الإحصاءات

يقدر التعداد الاجمالي لأعوان الدولة حسب طبيعة الادارات ووفق مستويات التأهيل والطبيعة القانونية لعلاقة العمل بـ 1.320.958 عون دولة. وذلك وفق حصيلة الشغل المعدة من قبل مصالح م. ع للوظائف العمومي والمنشورة في شهر جويلية 1996.

بعنوان 1995

1- المؤسسات

تأطير	53	منهم 20 امرأة
تحكم	71	منهم 37 امرأة
تنفيذ	232	منهم 93 امرأة
المجموع	356	150 امرأة

2 الادارات المركزية

تأطير	17184	2036 امرأة
تحكم	4497	4226 امرأة
تنفيذ	80886	6827 امرأة
المجموع	143.044	13089

3- الادارات غير المركزية

تأطير	154432	45671 امرأة
تحكم	345257	122281 امرأة
تنفيذ	204457	41274 امرأة
المجموع	704146	209.226 نساء

4- المؤسسات ذات الطابع الاداري E.P.A

تأطير	62932	21133 امرأة
تحكم	89444	32550 امرأة
تنفيذ	142835	43040 امرأة
المجموع	295211	967223 نساء

5- البلديات

تأطير	7733	680 امرأة
تحكم	10494	1251 امرأة
تنفيذ	159974	21912 امرأة
المجموع	178201	23843 نساء

المجموع العام 1320958 343031 امرأة