

التمييز الايجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية و القانون الجزائري

أ. عميور خديجة أستاذة مساعدة "أ"
جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل (الجزائر)

ملخص:

يعدّ موضوع حقوق المرأة من الموضوعات الأكثر اهتماما لدى الباحثين و الدارسين في المجال القانوني ، كون المرأة عانت و مازالت تعاني في بعض الدول من الانتهاكات الخطيرة لحقوقها و حرياتها الأساسية ، و خاصة التمييز الممارس ضدها في شتى ميادين الحياة العامة ، لذلك سعت المجموعة الدولية إلى محاولة إيجاد سبل للنهوض بحقوقها باعتماد تقنية التمييز الايجابي الذي يهدف إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص و تجسيد المساواة الفعلية بينها و بين الرجل، باعتباره نوع من التعويض عن التمييز الذي مورس ضدها في الماضي، فهو ضمان للوصول إلى أكبر قدر من المساواة بين الجنسين، فالتمييز الايجابي جاء كتقنية لتفعيل المساواة لا للحد منها.

و قد درجت الجزائر على ترقية حقوق المرأة و محاولة إلغاء شتى أنواع التمييز الممارس ضدها، و إشراكها بصورة مباشرة في مواقع صنع القرار تماشيا و التزاماتها الدولية.

الكلمات المفتاحية: التمييز الايجابي-المساواة-الكوتا-المرأة-سيدوا

Résumé :

Le thème des droits de la femme revêt une importance cruciale pour les chercheurs et les étudiants s'intéressant au matière juridique , étant que la femme a souffert et souffre encore en quelques payés des violations graves de ses droits et de ses libertés fondamentales, notamment la discrimination pratiquée contre elle en tout domaine de la vie générale , c'est pour ça, le group internationale s'est efforcé de trouver des moyens pour promouvoir ses droits en adoptant la technique de la discrimination positive visant à réaliser le principe de l'égalité des chances et garantir l'égalité effective entre elle et l'homme à titre d'indemnisation pour la discrimination pratiquée contre elle au passé , ce principe est un garantie de l'égalité entre les deux sexes , alors la discrimination positive est une technique pour activer l'égalité et non pour l'atténuer.

En effet, L'Algérie a fait des efforts tendant à promouvoir les droits de la femme et elle a essayé d'annuler toutes les modes de la discrimination pratiquée contre elle et de l'a directement associée à la prise de décision conformément aux engagements internationales

Mots clés: discrimination positive-quota-égalité- femmes- CEDAW.

Abstract:

The issue of women's rights is of crucial importance to researchers and students who are interested in the legal field, since women have suffered and is still suffering from the severe violations of her fundamental rights and freedom, particularly, the discrimination practiced against her in all areas of general life, that's why the international group sought to find ways to promote her rights by adopting the positive discrimination technique aimed at realizing the principle of equality and guarantying equality between men and women as compensation for the discrimination practiced against her in the past, this principle is a guarantee of equality between the sexes, so positive discrimination comes as a technique to activate equality rather than to limit it.

In fact, Algeria has made efforts to promote the rights of women and has tried to nullify all forms of discrimination against her and to associate her directly with the decision-making process in accordance with the international commitments.

Keywords: Positive discrimination - equality - quota - women – CEDAW

مقدمة:

يعتبر مبدأ المساواة الركيزة الأساسية للحقوق و الحريات العامة و يقصد به أن يكون الأفراد جميعا متساوين في الحقوق و الواجبات أمام القانون دون اعتبار لعوامل الثروة، اللون، الدين أو الجنس، و يعدّ التمييز على أساس الجنس شكلا أساسيا من أشكال التمييز ، فقد كان محور اهتمام الأسرة الدولية منذ القدم خصوصا في مجال الحقوق المدنية و السياسية و الاقتصادية ، و لقد اعترفت العديد من الاتفاقيات و المواثيق الدولية للمرأة بتمتعها بهذه الحقوق بالمساواة مع الرجل .

و إذا كانت هذه المساواة قد تم تكريسها نظريا ، فان تمتعها بها فعليا لطالما عدّ هدفا بعيد المنال في ظل الهيمنة الذكورية و الأعراف التقليدية البالية، لذلك لجأت الشريعة الدولية إلى تبني مفهوم التمييز الايجابي الذي من خلاله تحاول نقل تطبيق هذه المساواة من النصوص النظرية إلى الواقع العملي .

فهل نجحت تدابير التمييز الايجابي فعلا في تكريس المساواة الفعلية بين الرجل و المرأة و تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين؟ و ما هو موقع القانون الجزائري من ذلك؟ باعتباره ملزما بتطبيق التزاماته الدولية في هذا الخصوص تماشيا مع منظومة حقوق الإنسان .

و للإجابة عن هذه الإشكالية ارتأيت تقسيم خطة البحث إلى محورين كالآتي:

I- مفهوم التمييز الإيجابي لصالح المرأة**II- تطبيقات التمييز الايجابي لصالح المرأة****I- مفهوم التمييز الإيجابي لصالح المرأة:**

بغية كفالة المساواة الفعلية بين الرجل والمرأة، وتحقيق المساواة في الفرص بينهما يتم اللجوء إلى إتباع تدابير خاصة تعويضا للمرأة عن التمييز الذي حصل لها في الماضي، أو الممارس ضدها في الوقت الراهن، وهو ما يشكل تمييزا إيجابيا لصالحها نقف على تحديد الإطار المفاهيمي له من خلال الرجوع إلى الأساس القانوني له في التشريعين الدولي والوطني (أولا)، ومحاولة إعطاء تعريف له (ثانيا)، تطوره (ثالثا)، ثم حصر شروطه (رابعا) وتمييزه عن غيره من الإجراءات المقررة لصالح المرأة (خامسا).

أولا: التكريس الدولي والوطني للتمييز الإيجابي لصالح المرأة

أخذ كل من القانون الدولي والوطني بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة ويظهر ذلك من جملة النصوص القانونية الدولية والداخلية التي أقرت بذلك سواء صراحة أو ضمينا.

1- الأساس الدولي: أقر القانون الدولي بالتمييز الإيجابي لصالح المرأة في العديد من المواثيق الدولية نذكر منها:**- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 (1):**

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 تمييزا كما تحده هذه الاتفاقية، ولكنه يجب ألا يستتبع 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"

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004 (2):

فقد جاء في الفقرة الثالثة من المادة الثالثة منه مايلي: "الرجل و المرأة 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".

- بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 2003⁽³⁾:

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

"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...".

2- الأساس الوطني: لم يرد مصطلح التمييز 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 التصحيحية والهادفة إلى رفع التمييز المكرس ضد المرأة لسنوات عدة في ميادين الشغل والعمل والوظائف العمومي وكذا في مجال المشاركة السياسية.

وقد حاول المشرع الجزائري تحقيق المساواة في الفرص بين الجنسين، من خلال دسترة هذه الإجراءات وذلك في المادتين 35 و 36 من الدستور⁽⁴⁾.

فقد جاء في نص المادة 35 ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة".

أما المادة 36 فتضمنت ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

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

ثانيا: تعريف التمييز الإيجابي لصالح المرأة:

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

فالغاية الأساسية خلق التمييز الإيجابي هو نشر المساواة الاجتماعية وتشجيع الفرص المتساوية من خلال المعاملة التفضيلية للمحرومين اقتصاديا واجتماعيا.

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

والتمييز الإيجابي لصالح المرأة يقوم أساسا 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 التفضيلية ونظام الحصص⁽⁵⁾.

فالتمييز الإيجابي يهدف إلى تصويب الأمر الواقع المتمثل في اللامساواة بين الجنسين من الناحية العملية، فترى لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على أن مجموعة التدابير المتخذة في إطار التمييز الإيجابي ليست استثناء من قاعدة عدم التمييز والمساواة، بل أنها جزء من إستراتيجية ضرورية من الدول الأطراف موجهة إلى تحقيق المساواة الفعلية أو الموضوعية بين المرأة والرجل في التمتع بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، فهي لا تقيم تمييزا ضد الرجل⁽⁶⁾.

والملاحظ أن مصطلح "الخاصة" ضمن "التدابير الخاصة المؤقتة" الذي ورد ضمن اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وحسب لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة يحتاج لأن يفسر بعناية، فأحيانا يؤدي استعماله إلى إظهار المرأة بمظهر الضعيف القابل للتأثر بسهولة، والذي يحتاج إلى تدابير إضافية أو خاصة لكي يشارك ويتنافس في المجتمع فالمعنى الحقيقي لمصطلح "الخاصة" حسب اللجنة هو أن التدابير تهدف إلى تحقيق غرض محدد⁽⁷⁾.

ونلخص من تعريف التمييز الإيجابي إلى انه يقوم على مقومتين أساسيتين وهما:

1- عمل تصحيحي يتمثل في تدابير مؤقتة تصححاً لعواقب التمييز الذي مورس على المرأة في الماضي⁽⁸⁾: فبعد إلغاء الدولة للتمييز اتجاه المرأة في قوانينها تلتزم بتحسين وضعيتها الواقعية عن طريق إدراج في دساتيرها وفي تشريعاتها الوطنية أحكاماً تسمح باعتماد التدابير الخاصة المؤقتة⁽⁹⁾، وذلك بعد القيام بدراسة لوضعية النساء وتحديد المشاكل المراد تجاوزها مع تنبؤ النتائج الممكنة ثم اختيار التدبير المناسب⁽¹⁰⁾.

2- إقامة هيئات ومؤسسات عامة أو خاصة تضطلع بإعداد وتنفيذ ومراقبة وتقييم التدابير الخاصة المؤقتة⁽¹¹⁾: حيث تقوم الدولة بتحويل مهمة تصميم وتنفيذ وتقييم التدابير المؤقتة إلى مؤسسات وطنية قائمة أو منشأة لهذا الغرض، تقوم بتصميم برامج ملموسة وفعالة⁽¹²⁾، ورصد تنفيذها وتقييم أثرها ونتائجها، وكذا تمكين المرأة من المشاركة في كل مراحل هذه البرامج، وبصفة خاصة الفئات النسوية المتضررة⁽¹³⁾.

ثالثاً: نشأة وتطور التمييز الإيجابي لصالح المرأة

يرجع الأصل التاريخي للتمييز الإيجابي إلى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث استخدم لأول مرة باسم العمل الإيجابي « Affirmative Action » ، أطلق على سياسة تعويض الجماعات المحرومة، وقد كان في الأصل ناجماً عن حركة الحقوق المدنية ويتصل بالأقلية السوداء، وقد أطلقه لأول مرة الرئيس كينيدي في سنة 1961، وتابعة جونسون في برنامجه الذي كان يشمل جزء من الحرب على الفقر في بداية عام 1965، فتم تطبيق حصص نسبية يلزم الجامعات بتخصيص نسبة معينة من المقاعد للأقلية السوداء من بين المقبولين لديها في بعض التخصصات كالتطب وغيره.

وقد نشرت وزارة العمل الأمريكية تقريراً في شهر مارس 1965 أعده نائب الوزير حينها وهو دانيال باتريك مونبيهان بعنوان عائلة الزوج من أجل خطة وطنية المعبر عنه بـ: the negro family the case national action، حيث أشار التقرير بوضوح إلى ضرورة اتخاذ إجراءات إيجابية من قبل الحكومة تهدف إلى تقليص الفرق الشاسع بين مواطني الدولة الواحدة.

بعد 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 الأثنية فقط، بل شملت فئات أخرى من بينها فئة النساء، وقد تم تصدير الفكرة فيما بعد إلى الهند و أوروبا وجنوب إفريقيا⁽¹⁴⁾.

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 اعتباراً 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⁽¹⁵⁾.

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

وقد قدمت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة عدّة توصيات فيها يخص هذه التدابير، تحت فيها الدول الأطراف على التطبيق الكامل للاتفاقية، عن طريق اتخاذ تدابير لتحقيق المساواة الفعلية بين الرجال و النساء ، و هي التوصية رقم 5 (الدورة السابعة، 1988)، التوصية العامة رقم 23 (الدورة السادسة عشر، 1997)، التوصية العامة رقم 25 (الدورة الثلاثون 2004)

رابعاً: شروط تطبيق التمييز الإيجابي

رجوعاً للمادة الرابعة، فقرة أولى من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، يمكننا استخلاص شروط تطبيق التمييز الإيجابي أو التدابير الخاصة المؤقتة كما جاء في الاتفاقية المذكورة، وتتمثل فيما يلي:

أ- **التمييز الإيجابي ذا طابع مؤقت:** تنص الفقرة الأولى من المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة على الطابع المؤقت لهذه التدابير الخاصة، بحيث أسمتها التدابير الخاصة المؤقتة، وعلى ذلك ينبغي ألا تعتبر هذه التدابير ضرورية إلى الأبد حتى وإن كان معنى "مؤقت" قد يؤدي في الواقع إلى تطبيق هذه التدابير لفترة طويلة من الزمن، فينبغي أن تحدد مدة سريان تدبير خاص بنتيجته الوظيفية استجابة لمشكلة محددة، وليس لفترة من الزمن سبق تعيينها، ويجب إنهاء التدابير الخاصة المؤقتة عندما تتحقق النتائج المرجوة منها.⁽¹⁶⁾

ب- **عدم الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة:** فقد ذهبت الفقرة الأولى من المادة الرابعة بأنه: "... لا يجب أن يستتبع بأي حال الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة لصالح المرأة على حساب الرجل، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت".

خامساً: تمييز إجراءات التمييز الإيجابي عن غيرها من الإجراءات المقررة لصالح المرأة

تتقارب إجراءات التمييز الإيجابي أو التدابير الخاصة المؤقتة مع بعض الإجراءات الأخرى المقررة لصالح المرأة وقد وضعت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة في توصيتها العامة رقم 25 الحد الفاصل بينهما:

أ- **تمييز إجراءات التمييز الإيجابي عن الإجراءات الرامية إلى حماية الأمومة:** لقد وردت عبارة "التدابير الخاصة" في الفقرتين الأولى والثانية من المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وإن كان الغرض منها في كل فقرة مختلف عن الأخرى.

فالغرض من الفقرة الأولى من المادة الرابعة المتعلقة بتدابير التمييز الإيجابي محل الدراسة، هو التعجيل بتحسين وضع المرأة لتحقيق مساواتها الفعلية بالرجل، ومعالجة آثار التمييز ضدها، وتوفير تعويض لها، فهذه الإجراءات ذات طبيعة مؤقتة، أما الفقرة الثانية من المادة الرابعة والتي نصت على ما يلي: "لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزاً"، فتتصب على معاملة غير متماثلة بين الرجال و النساء بسبب الفروق البيولوجية بينهما ،وهي إجراءات حماية الأمومة ، فهي ذات طبيعة دائمة⁽¹⁷⁾.

ب- تمييز إجراءات التمييز الإيجابي عن السياسات العامة الاجتماعية الهادفة إلى تحسين وضعية النساء:

من بين النقاط الأساسية التي جاءت في التوصية رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، أنه ينبغي على الدول الأطراف أن تميز بوضوح بين التدابير الخاصة المؤقتة التي تهدف إلى التعجيل بتحقيق مساواة فعلية بين الجنسين وغير ذلك من السياسات الاجتماعية العامة المعتمدة والهادفة لتحسين وضعية المرأة والطفلة، فينبغي على الدول الأطراف حسب اللجنة أن تراعي أنه ليست كل التدابير التي تكون مؤاتية للمرأة يمكن أن تعتبر تدابير خاصة⁽¹⁸⁾، مادامت تضع الشروط العامة التي تكفل للنساء حقوقهن المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية بما يضمن لهن حياة كريمة⁽¹⁹⁾.

II- تطبيقات التمييز الإيجابي لصالح المرأة:

يعد من أهم تطبيقات التمييز الإيجابي لصالح المرأة، التمييز الإيجابي في مجال العمل والوظيفة العامة، وكذا في مجال التمثيل النيابي (نظام كوتا).

1- التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال العمل والوظيفة العامة: يجد التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال العمل والوظيفة العامة أساسه في القانون الدولي والوطني.

أ- في القانون الدولي: إلى جانب إقرار المواثيق الدولية بمبدأ المساواة بين الجنسين في مجال التوظيف والشغل⁽²⁰⁾، فإن البعض منها قد دعا إلى أبعاد من ذلك، بتطبيق التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الوظيفة العامة والعمل.

***الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958⁽²¹⁾:** 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 عموما 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".

ورجوها إلى قرارا المؤتمر الدولي للعمل 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"⁽²²⁾، نجده قد أشار إلى أنه و تحسبا 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، و ينبغي 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⁽²³⁾.

***اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979:**

كفلت المادة السابعة من هذه الاتفاقية 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.

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، من أجل تطبيق نص المادة السابعة من الاتفاقية سالفة الذكر، اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة واعتماد استراتيجيات مؤقتة لتعيين النساء في المناصب العامة في القضاء والقطاعات المهنية الأخرى التي تلعب دورا رائدا في الحياة الاجتماعية.

وقد أكدت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة على ضرورة تطبيق توصياتها السابقة رقم 5 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⁽²⁴⁾.

*** على مستوى قانون الاتحاد الأوروبي (le droit communautaire):**

إمكانية اتخاذ تدابير التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال الولوج للعمل و الترقية و التكوين المهني كرس بالمادة الثانية فقرة 4 من التعليم رقم 207/76 (n° 76/207/CEE) الصادرة في 9 فيفري 1976 المتعلقة باستعمال مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجال و النساء فيما يتعلق بالدخول للعمل ، التكوين و الترقية المهنية و شروط العمل ، و قد جاء فيها مايلي " التعليم الحالية لا تكون حاجزا أو عائقا للتدابير الموضوعة لترقية المساواة في الفرص بين النساء و الرجال خاصة لمعالجة حالات عدم المساواة الفعلية التي تؤثر في فرص النساء....." (25).

كما تضمنت المادة 141 فقرة 4 من اتفاق المجلس الأوروبي (art 141, paragraphe 4, du traité CE)

تدابير التمييز الإيجابي ، فقد نصت على ما يلي: " لضمان واقعي المساواة بين الرجال و النساء في الحياة العملية ، مبدأ المساواة في المعاملة لا يعيق دولة عضوة لإدراج تدابير تركز مزايا خاصة موجهة لتسهيل ممارسة نشاط مهني من طرف الجنس الأقل تمثيلا أو لإزالة الإجحاف في المهنة" (26).

ب- في القانون الجزائري: لم يكرس قانون العمل (27) تدابير التمييز الإيجابي لصالح المرأة في الالتحاق بعالم الشغل، و هذا على غرار القانون الأساسي العام للوظيفة العامة (28) بحيث يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة (29) فقد وضع القانون شروطا عامة ومجردة للتعين في هذه الوظائف مثل: شرط الجنسية، السن، المؤهل العلمي المناسب اللياقة الصحية حسن السيرة والسلوك أو عدم الحكم على المترشح للوظيفة العامة بعقوبة سالبة للحرية أو مخلة بالشرف والأمانة (30).

وإذا كان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف في الدولة يجد أساسه في الدستور، حيث تضمنت الدساتير المتعاقبة للجمهورية الجزائرية نصوصا صريحة تؤكد على مبدأ المساواة بين الجنسين في الوظائف العامة (31)، فإن الجديد الذي جاء به التعديل الدستوري الأخير بموجب القانون رقم 01-16 (32) هو المادة 36 والتي نصت على ما يلي: "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

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

ما يتضح من هذه المادة أنها تضمنت شطرين ، الشطر الأول يتعلق بتكريس مبدأ المناصفة في سوق الشغل ، أما الشطر الثاني فيتضمن تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية و المناصب العليا في الدولة .

فالمناصفة أو التكافؤ بين الجنسين تحمل إطارا و مفهوما جديدا للمساواة بين الجنسين في مجال العمل و دخول 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 و الواقعية ، فهي مؤشر لمشروعية إجراءات التمييز الإيجابي (33) .

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

2- نظام الكوتا كألية لتجسيد التمييز الإيجابي لصالح المرأة في مجال المشاركة السياسية (34):

إن القناعة بدور المشاركة السياسية للمرأة في تعزيز حقوقها الاقتصادية والاجتماعية، ورغبة من المجتمع الدولي في تسريع عملية إدماج المرأة في العملية السياسية وفي التمثيل النيابي، فرض على المجتمع الدولي البحث عن سبل وآليات تكفل تمكين المرأة بهدف القضاء على كافة أشكال التمييز ضدها من خلال تدابير التمييز الإيجابي، والذي

يرتكز على إعطاء النساء بشكل مؤقت نوعا من الدعم المؤسسي أو القانوني في سياق الجهود المبذولة لضمان مشاركة منصفة للنساء، ويتجسد هذا التمييز الإيجابي لصالح المرأة في نظام الكوتا أو الحصص النسائية.

أ- في القانون الدولي: لقد نصت العديد من الاتفاقيات والمؤتمرات الدولية على ضرورة اتخاذ الدول الأطراف فيها، تدابير إيجابية لصالح المرأة لتعزيز مشاركتها في الحياة السياسية والتمثيل النيابي، إلى جانب تكريسها لحقها في المشاركة في اتخاذ القرار بالمساواة مع الرجل:

*** اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952⁽³⁵⁾:**

فقد نصت المادة 02 منها على أن: "للنساء الأهلية في أن ينتخبن لجميع الهيئات المنتخبة بالاقتراع العام المنشأة بمقتضى التشريع الوطني بشروط تساوي بينهن وبين الرجال دون أي تمييز".

- اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة 1979 :

حيث دعت الدول المصادقة عليها باتخاذ جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في الحياة السياسية والعامّة للبلد، فتكفل للمرأة على قدم المساواة مع الرجل الحق في أن تكون لها أهلية الانتخاب لجميع الهيئات التي ينتخب أعضاؤها بالاقتراع العام⁽³⁶⁾.

وقد دعت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة بموجب توصيتها العامة رقم 05 على زيادة تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة مثل نظام الحصص لتعزيز إدماج المرأة في النشاط السياسي، الأمر الذي أعادت تأكيده بموجب توصيتها العامة رقم 23⁽³⁷⁾، بحيث ذهبت إلى أن تطبيق نص المادة السابعة من الاتفاقية يستلزم اعتماد استراتيجيات مؤقتة لتمكين المرأة من المشاركة في الحياة العامة مثل تغيير النظام الانتخابي، وتنظيم الحملات التي تروج لمساواة المرأة مع الرجل في الحياة العامة.

*القرار رقم 15 للمجلس الاقتصادي والاجتماعي لسنة 1999:

دعا المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره رقم 15 لضرورة مشاركة المرأة في هياكل السلطة وفي مواقع القرار بنسبة 30% والعمل على تعبئة المجتمع رجالا ونساء وتوعيته بالقيام بتغيير المواقف المجتمعية السلبية المتحيزة ضد المرأة ودورها في صنع القرار، وتبني آليات وإجراءات تمكنها من إنجاز ذلك، وفي مقدمتها نظام الكوتا⁽³⁸⁾.

*بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب 2003:

نصت المادة التاسعة منه التي جاءت تحت عنوان: "الحق في المشاركة في العملية السياسية وصنع القرار" على ما يلي: "1- تتخذ الدول الأطراف تدابير إيجابية محددة لتعزيز نظام الحكم قائم على المشاركة ومشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في العملية السياسية لبلدها، وذلك من خلال اعتماد تدابير للتمييز الإيجابي، وسن التشريعات الوطنية المناسبة وغير ذلك من التدابير، بغية كفالة ما يلي:

أ- مشاركة المرأة في جميع الانتخابات بدون أي تمييز.

ب- تمثيل المرأة على قدم المساواة مع الرجل في جميع مراحل العملية الانتخابية.

ج- اعتبار المرأة شريكة مساوية للرجل فيما يخص جميع مستويات وضع وتنفيذ سياسات الدولة وبرامج التنمية.

2- تضمن الدول الأطراف زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها الفعالة على جميع مستويات صنع القرار".

ب- في القانون الجزائري: لقد تم تجسيد التمكين السياسي للمرأة من خلال نظام الحصص أو "الكوتا" في القانون الجزائري في أسمى قانون في الدولة وهو الدستور وتطبيقا له في بعض القوانين العضوية.

1- الدستور: لقد ساهم التعديل الدستوري لسنة 2008⁽³⁹⁾، في تعجيل مبدأ المواطنة و ادماج المرأة في الحياة العامة من خلال وصولها إلى البرلمان ونقلد مناصب هامة في الجماعات المحلية، مما جعلها فاعلا في عملية رسم وصناعة السياسة العامة للدولة.

فهذا التعديل الدستوري يعتبر قفزة نوعية، إذ من خلاله تم تكريس التمييز الايجابي لصالح المرأة في مجال المشاركة السياسية في المجالس المنتخبة⁽⁴⁰⁾، وهذا بإضافة المادة 31 مكرر من الدستور والتي تنص على: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، يحدد قانون عضوي كيفيات تطبيق هذه المادة"⁽⁴¹⁾.

وقد اعتبر المجلس الدستوري أن توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة يستمد من المطلب الديمقراطي المذكور في الفقرة الثامنة من ديباجة الدستور، والذي يقتضي بأن تبنى المؤسسات حتما على مشاركة جميع المواطنين والمواطنات في تسيير الشؤون العمومية وتحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة وحرية الفرد والجماعة، وأن هذه المادة تهدف في غايتها إلى توسيع المرأة في المجالس المنتخبة وإزالة العقبات التي تعوق ازدهارها، وتحول دون مشاركتها الفعلية في الحياة السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية مثلما تنص عليه أحكام المادة 31 من الدستور⁽⁴²⁾، واعتبارا بالنتيجة فإن المادة 31 مكرر لا تمس بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري⁽⁴³⁾.

ولقد وقع هذا الرأي بين مؤيد ومعارض حول مبررات صياغة المادة 31 مكرر من الدستور⁽⁴⁴⁾.

* القانون العضوي رقم 12-03 المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة:

جاء القانون العضوي رقم 03/12⁽⁴⁵⁾ تكريسا للمادة 31 مكرر من الدستور، وقد شمل هذا القانون تحديد كيفية توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، وذلك عن طريق منح امتيازات للمرأة لضمان ترشيحها بنسب معينة في القوائم الانتخابية حسب ما جاءت به المادة الثانية من هذا القانون⁽⁴⁶⁾، وكذا ضمان نسب فوزها عند ترتيب المقاعد في كل قائمة حزبية أو حرة، وفق ما ذهبت إليه المادة الثالثة منه⁽⁴⁷⁾.

ولضمان النسب المقررة قانونا للمرأة في المجالس المنتخبة، نص المشرع أن عدم الاحتكام إلى نصوص هذا القانون يترتب عليه رفض قائمة الترشيحات المخالفة للشرط المنصوص عليه في المادة الثانية سائلة الذكر⁽⁴⁸⁾، حيث أكد المشرع على وجوب أن يبين التصريح بالترشح المنصوص عليه في القانون العضوي المتعلق بالانتخابات جنس المترشح، كما نص على استخلاف المترشح أو المنتخب بمترشح أو منتخب من نفس الجنس⁽⁴⁹⁾.

ولتفعيل هذه الأحكام أدخلت السلطة التشريعية حافزا يتمثل في توفير مساعدة مالية خاصة للأحزاب السياسية وفقا لعدد المنتخبات في المجالس الشعبية البلدية والولائية والبرلمان⁽⁵⁰⁾ وذلك كله من أجل تشجيع الأحزاب السياسية على منح المزيد من الفرص للمرأة وضمان مشاركة جميع المواطنين والمواطنات في العملية السياسية.

*** قانون الأحزاب السياسية:** كانت مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة الحزبية ضعيفة بسبب الأوضاع الاجتماعية التي تمنع بروز المرأة في المجال السياسي، وكذا بسبب موقف الأحزاب السياسية عن الدور العام للمرأة، ورفض بعضها إدماجها سياسيا خوفا من الفشل متذرعين بالخطاب التقليدي حول عدم إيمان المجتمع بعمل المرأة السياسي فيبدل أن تدعم هذه الشريعة فإن الأبواب تغلق في وجهها.

ولهذا كانت مشاركة المرأة الجزائرية على مستوى الأحزاب محدودة، غالبا ما تقتصر على الشؤون الاجتماعية والثقافية أو المتعلقة بوضعية المرأة، أما الهيئات التنفيذية والقيادية فيبقى تواجدها فيها ضعيفا جدا، ولهذا عوضت النساء في الجزائر غياب مشاركتها في الأحزاب بانضمامها إلى الحركات الجموعية وكانت الكوتا من أهم مطالبها لدخول عالم السياسة⁽⁵¹⁾.

ولهذا جاء القانون العضوي المتعلق بالأحزاب السياسية الجديد رقم 12-04 المؤرخ في 12 جانفي 2012⁽⁵²⁾ للتأكيد على وجوب نسبة ممثلة من النساء على كل المستويات، وهو تدبير جديد للقضاء على اللامساواة بين الجنسين في مجال تكوين الحزب السياسي، وبالتالي ضمان حظوظ ترشحها في المجالس المنتخبة.

فقد أكدت الفقرة الأولى من المادة العاشرة من قانون الأحزاب السياسية على أنه: "يمكن لكل جزائري وجزائرية بلغ سن الرشد القانوني الانخراط في حزب سياسي واحد من اختيارهما أو الانسحاب منه في أي وقت....".

كما اشترطت المادة 17 من هذا القانون أن تكون ضمن الأعضاء المؤسسين نسبة ممثلة من النساء، والأمر نفسه ينطبق على المؤتمر التأسيسي للحزب السياسي⁽⁵³⁾، وهذا حتى تمنح لهن فرصة المشاركة للترشيح في انتخابات الهيئات التنفيذية والقيادية للحزب أثناء المؤتمر التأسيسي.

ومن جهتها أكدت المادة 35 على أن تتضمن هيئة المداولة والهيئة التنفيذية للحزب نسبة ممثلة من المناضلات، ما ذهبت إليه المادة 41 عندما نصت على وجوبية نسبة من النساء ضمن الهيئات القيادية للحزب، وهذا كله حتى لا تحنكر هذه المناصب من قبل الرجال تجسيدا لمبدأ المساواة الفعلية بين الجنسين في ممارسة هذه المهام.

من خلال هذه النصوص القانونية نلاحظ أن المشرع الجزائري يشجع دخول المرأة وانضمامها للأحزاب السياسية، إذ يجب على هذه الأخيرة أن تفعل نظام الكوتا الذي جاء به القانون 12-03، وان تشجع المرأة المؤهلة وتدعمها في الانتخابات بكل الوسائل وليس مجرد ملاء القوائم بها.

الخاتمة:

يتمثل الهدف من التمييز الايجابي في إعادة التوازن بين الجنسين و إدماج المرأة في خضم الحياة العملية كفاعل محوري يؤثر في السياسة العامة للدولة بتقلد مناصب المسؤولية، و إرساء ثقافة مجتمعية تمكنها من حقها في ممارسة الفعل التنموي بكل أبعاده.

و لقد تبنت عدة موانثيق دولية هذا الإجراء ، و على رأسها اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة "سيداو" حيث دعت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة إلى تطبيقه حيث أمكن في مجال العمالة و التشغيل و في الحياة السياسية و الاجتماعية .

فما استخلصه من جملة هذه النصوص الدولية أنها اعتبرته كآلية مرحلية مؤقتة لتحقيق مبتغى تمكين المرأة عمليا كأحد أهم الاستراتيجيات لإرساء مبدأ المساواة بين الجنسين ، فهو ليس استثناء منه بقدر ما هو مكمل و مدعم له ، فهذه النصوص قد حددت الإطار العام لهذه التقنية وتركت للقوانين الداخلية للدول وضع الإجراءات التنفيذية له حسب خصوصية كل مجتمع.

و قد كرس المشرع الجزائري التمييز الايجابي لصالح المرأة سواء في مجال العمل و الوظيفة العامة أو في مجال التمثيل النيابي:

-بحيث تبنى إجراء المناصفة بين الجنسين في سوق التشغيل من خلال التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 ، و الذي يكرس مظاهر التمييز الايجابي لصالح المرأة على غرار تشجيع ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية .

-تبنى نظام الكوتا في مجال التمثيل النيابي للمرأة في المجالس المنتخبة ، ما ساعد على زيادة نسبة مشاركة المرأة في التمثيل السياسي، إذ حصدت في الانتخابات التشريعية الأخيرة بتاريخ 4 ماي 2017 ، 119 مقعد بنسبة تتمثل في 25,76٪. حسب ما جاء في بيان المجلس الدستوري .

- و إذ يعتبر التمييز الايجابي لصالح المرأة قضية تتصل بكل المستويات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية فإستراتيجية تفعيل دور المرأة في المجتمع في إطار هذه التقنية لا بد أن يشتمل بالإضافة إلى القوانين و التشريعات على جوانب أخرى مهمة جدا لترسيخ مبدأ فاعلية المرأة في المجتمع الجزائري و في سبيل ذلك نوصي بما يلي:
- وضع النص الدستوري المكرس للتمييز الايجابي في مجال الالتحاق بالعمل و سوق التشغيل و تقلد مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات موضع التطبيق ، من خلال القوانين المنظمة للعمل و الوظيفة العامة .
 - استحداث هيئة مستقلة تتولى مهمة السهر على تكريس هذه المبادئ الدستورية، على غرار ما فعلته المغرب التي استحدثت ما تسمى بهيئة المناصفة و مكافحة التمييز .
 - التعامل مع المرأة كشريك و كفاعل على أساس تطبيق مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين و ليس ضمن ما تفره نسب و أرقام محددة سلفا".

الهوامش:

- 1-اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، اعتمدت و عرضت 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.
- 2-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 عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 06-62، المؤرخ في 11 فيفري 2006، الجريدة الرسمية عدد 08، المؤرخ في 15 فيفري 2006.
- 3-بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، اعتمده الجمعية العامة لرؤساء دول و حكومات الاتحاد الإفريقي وذلك أثناء انعقاد قمتها العادية الثانية في العاصمة الموزمبيقية، مابوتو، في 11 يوليو 2003.
- 4-دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، صادر بموجب مرسوم رئاسي رقم 96-483، مؤرخ في 7 فيفري 1996 يتعلق بنشر نص تعديل الدستور موافق عليه بموجب استفتاء 28 نوفمبر 1996، جريدة رسمية عدد 09، مؤرخ في 8 ديسمبر 1996 (معدل و متمم).
- 5-وردت ضمن التقرير العام رقم 05 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة (الدورة السابعة، 1988)، وأيضا في الفقرتين 18 و 22 من توصيتها العامة رقم 25 (الدورة رقم 30 ، 2004) موقع الأمم المتحدة www.un.org
- 6-الفقرة 18 من التوصية العامة رقم 25، للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 7-الفقرة 21 من التوصية العامة رقم 25، للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 8-على الرغم من أن تطبيق التدابير الخاصة المؤقتة غالبا ما يعالج آثار التمييز ضد المرأة في الماضي فإن التزام الدول الأطراف بموجب اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة بتحسين وضع المرأة، والوصول به إلى المساواة الفعلية أو الموضوعية بالرجل هو التزام قائم بصرف النظر عما إذا كان هناك دليل على حدوث تمييز في الماضي، حسب ما ذهب إليه الفقرة 18 من التوصية العامة رقم 25، للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 9-الفقرة 31 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 10-الفقرات 22-27-33 من التوصية العامة رقم 25، للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 11-الفقرة 34 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 12-الفقرة السابعة من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 13-الفقرة 34 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.

- 14-BOUGRAB Jeannette, les discriminations positives : coup de pouce à l'égalité?, Dalloz, Paris, France, 2007, p49 et s.
- 15-أعمر يحيوي، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولية، دار هومة، الجزائر، 2001، ص 141.
- 16-الفقرة 20 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 17-الفقرة 16 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 18-الفقرة 26 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 19-الفقرة 19 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 20-من بين المواثيق الدولية التي كرست مبدأ المساواة في الجنسين في مجال الوظيفة العامة نجد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948، اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة لسنة 1952، العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية لسنة 1966.
- 21-الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 25 يوليو 1958 في دورته الثانية و الأربعون.
- 22-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.
- 23-الفقرة 16 من قرارا المؤتمر الدولي للعمل بشأن المساواة في صميم العمل اللائق 2009.
- 24-الفقرة 37 من التوصية العامة رقم 25 للجنة القضاء على التمييز ضد المرأة.
- 25- GESLOT Christophe, « Egalité devant la loi sociale et discriminations positives »,AJDA ,n°35 ,Dalloz, Paris,2006,p1964.
- 26 -برز موقف محكمة العدل للاتحاد الأوروبي من تدابير التمييز الايجابي و تفسير المادتين 2 و 141 في عدة قضايا أولاها قضية Balanke (1995) ثم تلتها قضية Marshall (1997) و قضايا Badek , Anderson , و Abrahamsson سنة 2000 . لمزيد من التفصيل راجع:
- HAQUET Arnaud, « l'action positive , instrument de l'égalité des chances entre hommes et femmes » ,RTD Eur,n2 ,Dalloz, Paris,2001,p3011 et s-BERTHOU Katell, « sur les discriminations positives », Droit social ,n°9-10 Dalloz,Paris ,2000
- 27-قانون 90- 11 ، مؤرخ في 21 أفريل 1990 متعلق بعلاقات العمل (المعدل و المتمم).
- 28-أمر رقم 03-06 مؤرخ في 15 يوليو 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، جريدة رسمية عدد 46 مؤرخ في 16 جويلية 2006.
- 29-المادة 74 من الأمر 03-06-، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العامة.
- 30-انظر المادة 75 من الأمر 03-06 التي حددت الشروط العامة اللازمة للالتحاق بالوظيفة.
- 31-أشار دستور 1963 وهو أول دستور للدولة الجزائرية إلى مبدأ المساواة، واحتوى فصلا خاصا بعنوان الحقوق السياسية حيث تكون من إحدى عشر مادة، أهمها المواد 10، 12 و 13 التي تنص في مجملها على أن كل الأفراد من كلا الجنسين لهم نفس الحقوق والواجبات، لكن خلى هذا الدستور من النص على حق المرأة في تقلد الوظائف العامة، فجاء دستور 1976 ليقر المساواة المطلقة بين الرجل والمرأة في تولي الوظائف العامة في العديد من مواد (40، 39، 41، 42، 44، 58)، وقد أبقى دستور 1989 على ذات المفاهيم عندما تناول حقوق المرأة وعدم تمييزها تعريزا لمبدأ المواطنة وإدماج المرأة في الحراك السياسي والتنمية المحلي والوطني وذلك بموجب نصوص صريحة، وأحيانا عندما يعطي الحق لكل المواطنين كما دلت على ذلك بعض من مواد، وهي ذات المضامين التي أكد عليها دستور 1996 مع تفسير فقط في أرقام المواد (31-32).
- 32-قانون رقم 01-16، مؤرخ في 6 مارس 2016، يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 14 مؤرخ في 7 مارس 2016.
- 33-François-Xavier FORT, « de l'égalité à la parité dans l'accès à la fonction publique », AJDA , n° 22, Dalloz,Paris, 2009, p1184.

- 34- الكوتا في الأصل كلمة لاتينية وترجم إلى الفرنسية quota، وقد شاع استخدامها بلفظها الأصلي، ومعناه في اللغة العربية الحصة أو النصيب أو المقدار، ويستخدم مصطلح الكوتا في المفهوم السياسي لتوفير فرصة للفئات الأقل حظا في المجتمع (السود-الأقليات-النساء)، للوصول إلى المؤسسات التمثيلية، البرلمان أو المجالس المحلية والتي تستطيع من خلال الآليات المعتمدة الوصول إلى هذه المؤسسات، وبالتالي فالكوتا النسائية شكل من أشكال التدخل الإيجابي لزيادة حصص المرأة لمساعدتها على تجاوز الصعوبات التي تعوق مشاركتها السياسية مقارنة بالرجال، أونيس ليندة "نظام الكوتا النسائية في الجزائر"، مجلة الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لغورور خنشلة، الجزائر، العدد الثاني، 2014، ص 89.
- 35- اتفاقية الحقوق السياسية للمرأة، اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 640 (د-7) المؤرخ في 06 ديسمبر 1952، تاريخ بدء النفاذ: 7 جويلية 1954 وفقا لأحكام المادة 06، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 04-126 المؤرخ في 19 أفريل 2004.
- 36- المادة السابعة، فقرة أ من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.
- 37- أكدت لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة مجددا على ضرورة الامتثال بتوصيلها السابقة رقم 5- و 23 فيما يتعلق بتطبيق التدابير الخاصة المؤقتة في مجال التمثيل في الحياة العامة والسياسية، وهذا من خلال الفقرة 37 من التوصية العامة رقم 25.
- 38- انظر قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم 15، الصادر في 1999 وكذلك خطة بكين الصادرة عن المؤتمر العالمي الرابع للمرأة في عام 1995 فقد طالبت الحكومات في العالم على زيادة مشاركة المرأة في صنع القرار لتصل في حد أدنى إلى 30% عن طريق تبني تدابير خاصة مؤقتة، وضرورة تحقيق هذه النسبة خلال 2015-2020.
- 39- القانون رقم 08-19، مؤرخ في 15 نوفمبر 2008، يتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 63، مؤرخ في 16 نوفمبر 2008.
- 40- عملت الجزائر على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة، وهذا تفعيلًا وترجمة لما تضمنته الاتفاقيات الدولية والمعاهدات المبرمة بشأن المرأة، والتي صادقت عليها الجزائر.
- 41- أصبح الترقيم الجديد للمادة 31 مكرر هو المادة 35 بموجب التعديل الدستوري لسنة 2016 بموجب القانون 16-01.
- 42- حاليا المادة 31 تقابلها المادة 34 من الترقيم الجديد للتعديل الدستوري لسنة 2016 والتي تنص على: "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الانسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية".
- 43- رأي المجلس الدستوري رقم 08-01 ر ت د/م د المؤرخ في 7 نوفمبر 2008، المتعلق بمشروع القانون المتضمن التعديل الدستوري، جريدة رسمية عدد 63، مؤرخ في 16 نوفمبر 2008.
- 44- لمزيد من التفصيل حول هذا الخلاف، انظر نرجس صفو "المشاركة السياسية للمرأة بين نظام الكوتا وتكريس الحق في المساواة"، مجلة جيل حقوق الإنسان، مركز جيل البحث العلمي، العدد 18، لبنان، 2017، ص 86-87.
- 45- قانون عضوي رقم 12-03، مؤرخ في 12 يناير 2012، يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة جريدة رسمية، العدد الأول، مؤرخ في 14 يناير 2012.
- 46- نصت المادة الثانية من القانون العضوي رقم 12-03 على ما يلي: "يجب ألا يقل عدد النساء في كل قائمة ترشيحات حرة أو مقدمة من حزب أو عدة أحزاب سياسية، عن النسب المحددة أدناه، بحسب عدد المقاعد المتنافس عليها:
- * انتخابات المجلس الشعبي الوطني:
- 20% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أربعة (04) مقاعد؛
- 30% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق خمسة (5) مقاعد؛
- 35% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق أربعة عشر (14) مقعدا؛
- 40% عندما يكون عدد المقاعد يساوي أو يفوق اثنين و ثلاثون (32) مقعدا؛
- 50% بالنسبة لمقاعد الجالية الوطنية في الخارج.

*انتخابات المجالس الشعبية البلدية:

-30% عندما يكون عدد المقاعد 35 و 39 و 43 و 47 مقعدا؛

-35% عندما يكون عدد المقاعد 51 إلى 55 مقعدا .

*انتخابات المجالس الشعبية البلدية:

-30 % في المجالس الشعبية البلدية الموجودة بمقرات الدوائر وبالبلديات التي يزيد عدد سكانها عشرين ألف (20.000) نسمة.

47-تنص المادة الثالثة من القانون العضوي 12-03 على ما يلي: "توزع المقاعد بين القوائم بحسب عدد الأصوات التي تحصل عليها كل قائمة وتخصص النسب المحددة في المادة 2 أعلاه، وجوبا للمترشحات حسب ترتيب أسمائهن في القوائم الفائزة".

48-المادة 05 من القانون العضوي 12-03.

49-المادة 4 من القانون العضوي 12-03.

50-المادة 7 من القانون العضوي 12-03.

51-أونيسي ليندة، مرجع سابق، ص 95.

52-قانون عضوي رقم 12-04، مؤرخ في 12 جانفي 2012، يتعلق بالأحزاب السياسية، والذي ألغى الأمر رقم 97-09 المؤرخ في 6 مارس 1997.

53-الفقرة الأخيرة من المادة 24 من القانون 12-04