

السيد عبد الوهاب لعويسي

مدير التنظيم والقوانين الأساسية للوظائف العمومية بالمديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري

حضور المرأة في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر

المقدمة

تتناول مداخلتي كما هو مبين في العنوان ولو بطريقة مقتضبة، وضعية المرأة في المؤسسات والإدارات العمومية منذ الاستقلال. وتشكل هذه المداخلة، فرصة حقيقية للتطرق إلى بعض العراقيل التي تعيق تجسيد تكافؤ حقيقي بين الرجل والمرأة في مجال الشغل العمومي. ويتعلق الأمر في هذه المداخلة بإثبات أن الإطار القانوني، حتى وإن كان جد ملائم للمرأة، فلا يمكن أن يضمن لوحده حضورا مقبولا، ناهيك عن التكافؤ بين الجنسين من أجل اعتبارات اجتماعية وثقافية ينبغي تحديدها، وأنه يتعين لتطوير هذا الحضور من أجل تحقيق هذا التكافؤ، التساؤل حول طبيعة الوسائل القانونية والإجراءات الأخرى التي يجب اتخاذها لتحقيق ذلك.

كما تتضمن هذه المداخلة بعض الاقتراحات التي يمكن من خلالها تمتين التطور المسجل في قطاع الوظيفة العمومية. وعليه فإن مداخلتي تتمحور حول ثلاثة محاور :

- يتناول المحور الأول الإطار القانوني الذي تخضع له الوظيفة العمومية والذي سوف تظهر فيه المساواة الكاملة بين الرجل والمرأة والطبيعة التقدمية لهذه المنظومة القانونية الموجودة

منذ الاستقلال، فيما يخص التوظيف والحقوق والواجبات والمسار المهني والضمانات التأديبية والحقوق الاجتماعية وغيرها.

- يتناول المحور الثاني الصورة الإحصائية المفصلة التي تعكس وضعية المرأة في المؤسسات والإدارات العمومية حسب السلك والقطاع، وكذا التوجهات المرتقبة لعدة سنوات، فيما يخص التعدادات وشغل مناصب المسؤولية. كما يتعلق الأمر ببعض التعاليق، لمحاولة شرح العوامل المهنية والاجتماعية والثقافية التي تحدد هذه التوجهات.

- يتناول المحور الثالث تقديم بعض الاقتراحات التي من شأنها تحسين التكافؤ بين الرجل والمرأة في المؤسسات والإدارات العمومية، على كل المستويات السامية.

الفصل الأول: إطار قانوني ملائم لتوظيف المرأة وتطورها المهني

1 - المساواة التامة بين الجنسين

منذ الاستقلال وصدور الأمر رقم 133-66 المؤرخ في 02 جوان 1966 الذي يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، لم يسجل أي تمييز من أي نوع كان بين الرجل والمرأة، في هذا القانون أو في النصوص التطبيقية له، سواء من أجل ولوج الوظائف العمومية أو من ناحية الرواتب أو المسار المهني أو الحقوق والضمانات التأديبية.

كما تم التأكيد على هذه المساواة من قبل الأنظمة التشريعية والتنظيمية التي توالى بعد ذلك، لاسيما القانون رقم 12-78 المؤرخ في 5 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والمرسوم رقم 59-85 المؤرخ في 23 مارس 1985، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية الذي جاء تطبيقا له.

هذه المساواة، كرسها أخيرا الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المعمول به حاليا في مجال :

- الإلتحاق بوظائف الوظيفة العمومية ؛
- الرواتب ؛
- المسار المهني ؛
- التمثيل في هيئات المشاركة (اللجان متساوية الأعضاء) ؛
- الضمانات التأديبية والحقوق.

يجدر التذكير، كما جاء في المداخلة السابقة أن مختلف الدساتير كرسّت مبادئ المساواة بين المواطنين والمواطنات من أجل الإلتحاق بالوظائف العمومية وعدم التمييز بينهم على أساس الجنس.

هذه الوضعية، تم تأكيدها في دستور 2016، وزيادة على تأكيد المبادئ المذكورة أعلاه في المادتين 32 و34، يلزم الدستور في مادتيه 35 و36 الدولة على العمل من أجل ترقية الحقوق السياسية للمرأة وذلك بزيادة فرصها في الولوج إلى التمثيل في المجالس المنتخبة وترقية المساواة بين الرجال والنساء في سوق العمل، وتشجيع ترقية المرأة إلى المسؤوليات في المؤسسات والإدارات العمومية وكذا على مستوى المؤسسات الإقتصادية.

ويبقى واضحاً أن الدولة التي هي أكبر مستخدم، ملزمة أكثر من غيرها بتنفيذ هذه الأحكام الدستورية على مستوى مصالحها وهياكلها.

2- الحقوق والامتيازات الاجتماعية

تجدر الإشارة إلى أنه بالإضافة إلى المساواة الكاملة بين الرجال والنساء، فإن النصوص التشريعية والتنظيمية التي تسيّر قطاع الوظيفة العمومية وعالم الشغل بصفة عامة، قد كرسّت

مجموعة من الحقوق والإمكانيات التي من شأنها تثبيت المرأة في ممارسة نشاطها المهني والسماح لها بالتوفيق بين المحافظة على عملها و بين واجباتها الزوجية والعائلية، أهمها :

1.2 - سن الإحالة على التقاعد

حدد القانون رقم 12-83 المؤرخ في 12 جويلية 1983، المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم (الأمر 18-96) سن الإحالة على التقاعد 60 سنة، غير أنه يمكن للمرأة العاملة أن تحال على التقاعد ابتداء من سن 55 سنة كاملة.

تجدر الإشارة إلى أن التشريع والتنظيم المطبق في مجال التقاعد في قطاعات المؤسسات والإدارات العمومية هو نفسه المعمول به في جميع قطاعات النشاط.

2.2 - الحقوق المرتبطة بالأُمومة

كرّس القانون رقم 11-83 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بالتأمينات الإجتماعية والنصوص التنظيمية ما يلي :

أ- عطلة الأُمومة :

مدتها 98 يوما (14 أسبوعا متتاليا) حيث تستفيد المرأة طول فترة عطلة الأُمومة من التعويضات اليومية مقدرة على أساس 100 % من الراتب.

ب- ساعات الرضاعة

ابتداء من انقضاء عطلة الأُمومة ولمدة سنة، تستفيد المرأة المرضعة من غياب مدفوع الأجر لمدة ساعتين خلال الستة أشهر الأولى وساعة خلال الستة أشهر المتبقية (المادة 214 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية).

3- الإحالة على الاستيداع بقوة القانون

تستفيد المرأة من الإحالة على الاستيداع بقوة القانون، طبقا للمادتين 146 و 149 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في الحالتين التاليتين :

• من أجل السماح للمرأة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات لمدة أقصاها خمس سنوات، خلال حياتها المهنية.

• للسماح لها بالإلتحاق بزوجها إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته. ويخص هذا الحق في الواقع المرأة والرجل على حد سواء، غير أنه في غالبية الحالات، فإن المرأة هي التي تطلب الاستفادة منه.

إن طبيعة الحقوق المكرسة لفائدة المرأة والمذكورة أعلاه، من أجل مساعدتها على التوفيق بين حياتها المهنية وحياتها الخاصة، وبصفة خاصة حياتها الزوجية، من شأنها أن تسمح لها بالحفاظ على وظيفتها والاستفادة من التقاعد. فهي إذن وسائل أساسية من أجل إدماج أحسن للمرأة في عالم العمل.

غير أن هذه الحقوق، التي هي رخص قانونية من أجل الغيابات المتكررة، تؤدي إلى انقطاعات في حياتها المهنية والتي يكون له حتما آثار سلبية تؤدي إلى تأخير مسارها المهني وترقيتها، لاسيما في وظيفة عمومية مبنية على المسار المهني كما هو الحال بالنسبة للجزائر، حيث يكون المسار المهني منظما كلية من البداية إلى النهاية ومبنيا على الترقية المتدرجة والأقدمية.

وعلى أية حال، فإن هذه الحقوق، التي هي حقوق عالمية، سمحت للمرأة بتبوء مكانة مهمة في قطاع الوظيفة العمومية كما نراه في الفصل الموالي.

الفصل الثاني : مكانة المرأة في الوظيفة العمومية

1- تعداد الموظفين ومكائنتهن في تحسن دائم

سنقدم في هذا الفصل صورة دقيقة لمكانة المرأة في المؤسسات والإدارات العمومية. فيما يخص التعداد حسب قطاع النشاط وصنف العمل.

تجدر الإشارة، في هذا الشأن، إلى أن الإحصائيات المقدمة تستثني الموظفين المدنيين والعسكريين للدفاع الوطني وموظفي البرلمان الذين لا يخضعون للقانون الأساسي للوظيفة العمومية.

وفما يخص سلك القضاة، حتى وإن كان لا يخضع أيضا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، سنقدم رقما إجماليا لتعداد المستخدمين.

1- التعدادات العامة : تقدم بطيء لكن مستمر

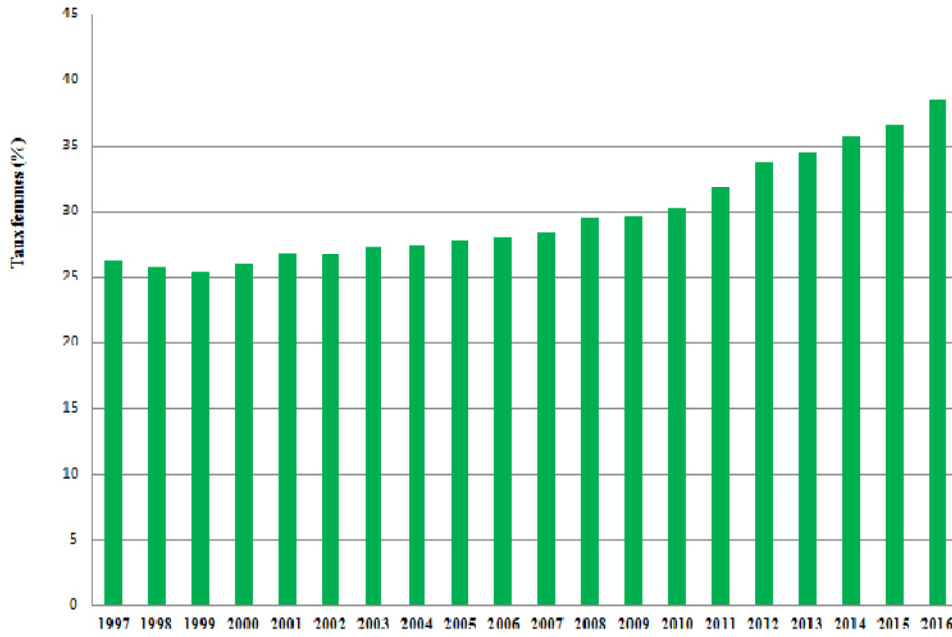
في هذا الصدد، سنقدم أرقاما لفترة 20 سنة، من سنة 1997 إلى 2016، والتي تبدو في رأينا كافية للتعرف عن تطور وجود المرأة في الوظيفة العمومية.

جدول 1 : العدد الإجمالي للنساء العاملات من 1997 إلى 2016

السنة	الموظفين	المتقاعدين	المجموع	منهم نساء	نسبة النساء %
1997	1 181 429	217 092	1 398 521	366 764	26,23
1998	1 199 308	233 962	1 433 270	368 408	25,70
1999	1 204 825	229 881	1 434 706	364 825	25,43
2000	1 217 981	222 354	1 440 335	375 658	26,08
2001	1 231 387	224 418	1 455 805	390 689	26,84
2002	1 279 138	226 709	1 505 847	402 515	26,73
2003	1 260 421	229 622	1 490 043	408 179	27,48
2004	1 277 975	233 684	1 511 659	415 348	27,80
2005	1 289 460	237 250	1 526 710	424 402	27,10
2006	1 298 215	255 431	1 553 646	436 543	28,10
2007	1 336 736	267 258	1 603 994	454 293	28,32
2008	1 376 553	283 563	1 660 116	489 285	29,47
2009	1 417 564	301 687	1 719 251	508 898	29,60

حضور المرأة في المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر

30,26	547 764	1 810 089	341 798	1 468 291	2010
31,84	607 160	1 906 875	394 923	1 511 952	2011
33,77	646 428	1 913 958	380 852	1 533 106	2012
34,43	671 789	1 951 078	398 981	1 552 097	2013
35,66	720 330	2020172	411 208	1 608 964	2014
36,56	759 115	2076574	436 616	1 639 958	2015
38,47	808 159	2100711	445 678	1 655 033	2016



Répartition de l'effectif féminin par année

ويتضح من الجدول رقم 1 أعلاه، أن النسبة الإجمالية للمرأة في الوظيفة العمومية قد تطورت من 26, 23 % سنة 1997 إلى 38, 47 % سنة 2016، ما يعني معدل تطور إيجابي بنسبة 0,61 نقطة في السنة.

إن هذا التطور هو أكيد بطيء لكن مستمر، وخاصة ابتداء من سنة 2007. وبالفعل منذ 1997 إلى 2006، تقدمت النسبة بـ 1,87 نقطة في حين أنه منذ سنة 2007 إلى 2016 تقدمت النسبة بـ 10, 15 نقطة.

ويمكن القول، أن الإستقرار الأمني خلال العشرية الثانية (2007-2016) بالمقارنة مع العشرية الأولى (1997-2006) وكذا نسبة النجاح العالية في شهادة البكالوريا بالنسبة للمرأة، منذ عدة سنوات وعدد الطالبات الجامعيات الذي هو في تزايد مستمر، هي عوامل لعبت دورا هاما في هذه الفترة القفزة النوعية المعتمدة.

إن هذا الإتجاه مرسخ للإستمرار وللتمتين في المستقبل القريب والمتوسط لنفس الأسباب.

2- وجود مهم للمرأة في المجموعة " أ " (التصميم والتأطير)

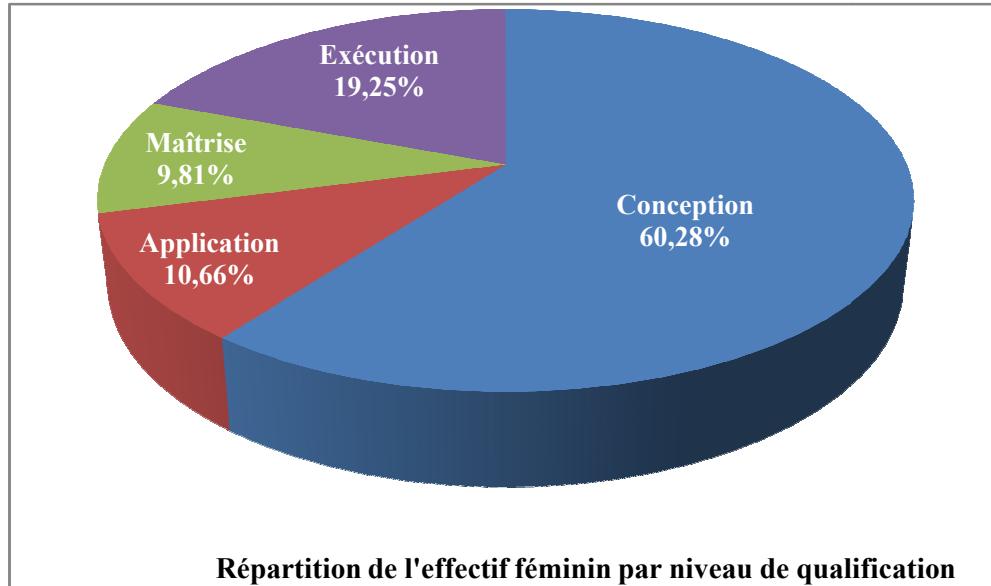
يتضح لنا جليا من الجدول رقم 2 أدناه، أن نسبة النساء في 2016 أكبر من نسبة الرجال في المجموعة "أ" للوظائف التي يشترط للإلتحاق بها شهادة الليسانس في التعليم العالي وأكثر، حيث وصلت إلى 60,28 %، وهي نسبة أكبر بكثير من المعدل الوطني العام لنفس السنة (38,47%).

أما نسبة مجموعتي التحكم والتطبيق يشترط من أجلها مستويات تأهيل من الثالثة ثانوي إلى شهادة البكالوريا + 36 شهر من التكوين هي حوالي 10 % ومجموعة التنفيذ التي يشترط للإلتحاق بها مستويات من الثانية ثانوي أو شهادة التحكم المهني أو أقل، هي تقريبا 20 %.

من البديهي أن الحضور الكبير للمرأة في المجموعة (أ) يشكل عاملا محددًا للصورة المستقبلية تركيبة المستخدمين الذين يشغلون مناصب ووظائف عليا، مع العلم أن غالبية وظائف التأطير مخصصة للموظفين الذين ينتمون لهاته المجموعة (أ).

جدول رقم 2 : تعداد النساء المستخدمات حسب فئة الوظائف

نسبة النساء %	مجموع النساء	المتعاقدين		الموظفين		مستوى التأهيل
		من بينهم نساء	المستخدمين	من بينهم نساء	المستخدمين	
60,28	487 197	1 771	3 136	485 426	867 280	تصور وتأطير (فئة 11 أو أكثر)
10,66	86 168	245	663	85 923	246 262	التطبيق (فئة 9 و 10)
9,81	79 241	417	3 564	78 824	273 433	التحكم (فئة 7 و 8)
19,25	155 553	89 818	438 315	65 735	268 058	التنفيذ (فئة 1 و 6)
100,00	808 159	92 251	445 678	715 908	1 655 033	المجموع



3- التعليم، الصحة والقضاء، القطاعات المفضلة لدى المرأة

يوضح الجدول رقم 3 أعلاه جليا أن للنساء ميولا للقطاعات التالية :

- التعليم قبل الجامعي : 55,6 % من التعدادات ؛

- الصحة العمومية : 54,52 % من التعدادات ؛

- أسلاك التعليم العالي: 46 % من التعدادات ؛

- أسلاك القضاء : 44,68 % من التعدادات.

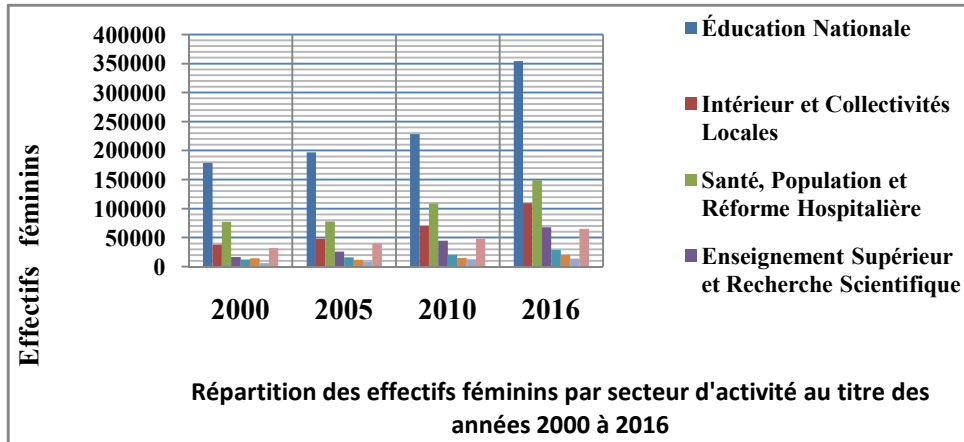
ما يثير الانتباه، من جهة، أخرى هو وتيرة تقدم هاته النسب منذ سنة 2000، التي وصلت إلى 16,18 نقطة في التعليم و13,29 نقطة في قطاع الصحة، ما يعني وتيرة تقدم أكبر بكثير من معدل وتيرة التقدم للموظفين عموما لل عشرية 2007-2016 المذكورة أعلاه والتي هي 10,15 نقطة.

فما يخص أسلاك التعليم العالي، عدد النساء يفوق عدد الرجال في مجالات الأدب واللغات الأجنبية (57 %) والرياضيات والإعلام الآلي (56 %) والعلوم والطبيعة والحياة (53 %) والعلوم الطبية (52 %).

إذا كان هذا الميول مبررا فيما يخص التعليم بالنظر إلى جدول التوقيت وساعات العمل للمعلمين الذي هو لصالح المرأة باعتبارها مسؤولة عن غالبية الأعمال المنزلية في مجتمعنا، ففما يخص الوظائف في قطاعي الصحة والعدالة والمعروفة بالصعوبات والمتطلبات وأوقات العمل، زيادة على الدراسات الطويلة اللازمة للإلتحاق بوظائف الطب (بكالوريا + 6 سنوات) بالنسبة لطبيب عام، وبكالوريا + 11 سنة و12 بالنسبة للطبيب الأخصائي، وكذلك بالنسبة للقاضي (ليسانس + 3 سنوات)، فيمكن تبريره بسبب طبيعة المهام المسندة لتلك الوظائف التي تتوافق مع حساسية ورقة وروح المرأة وحبها للعدالة.

جدول رقم 3 : توزيع النساء حسب قطاع النشاط

2005			2000			قطاع النشاط
نسبة النساء %	النساء المستخدمات	مجموع المستخدمين	نسبة النساء %	النساء المستخدمات	مجموع المستخدمين	
40,59	197 039	485 418	39,18	178 877	456 546	التربية الوطنية
10,37	48 035	188 559	8,81	38 055	432 094	الداخلية والجماعات المحلية
41,37	78 006	188 559	41,23	77 495	187 979	الصحة، السكان وإصلاح المستشفيات
28,84	26 038	90 278	26,14	16 725	63 987	التعليم العالي والبحث العلمي
25,15	15 982	63 545	21,88	12 238	55 930	المالية
31,72	11 434	36 043	31,96	14 296	44 725	التكوين والتعليم المهنيين
25,38	8 296	32 693	24,36	6 005	24 649	العدل
24,65	39 572	160 503	18,33	31 967	174 425	قطاعات أخرى
27,80	424 402	1 526 710	26,08	375 658	1 440 335	المجموع
2016			2010			قطاع النشاط
نسبة النساء %	النساء المستخدمات	مجموع المستخدمين	نسبة النساء %	النساء المستخدمات	مجموع المستخدمين	
55,36	354 047	639 563	41,89	228 422	545 245	التربية الوطنية
17,79	109 230	272 940	12,17	108 545	220 554	الداخلية والجماعات المحلية
54,52	148 808	272 940	49,21	108 545	220 554	الصحة، السكان وإصلاح المستشفيات
37,07	67 698	182 608	33,31	44 581	133 850	التعليم العالي والبحث العلمي
35,29	28 738	81 445	29,47	20 649	70 058	المالية
36,34	20 685	56 926	31,92	14 650	45 895	التكوين والتعليم المهنيين
31,36	13 916	44 379	32,87	12 746	38 782	العدل
31,12	65 037	209 006	26,75	48 022	179 498	قطاعات أخرى
38,47	808 159	2 100 711	30,26	547 764	1 810 089	المجموع



4 - حضور ضعيف في أسلاك الأمن

جدول 4 : تعداد المستخدمات في سلك الأمن سنة 2016

النساء %	المستخدمين النساء	التعداد الإجمالي	الأسلاك
6,5	11 305	173 795	المديرية العامة للأمن الوطني
3	1472	47 912	الحماية المدنية
22,7	3818	16 773	المديرية العامة للجمارك
10,7	2716	25 348	إدارة السجون

يتضح من خلال هذا الجدول أن نسبة وجود المرأة في أسلاك الأمن منخفضة بالنسبة للمعدل الوطني (38,47%).

ويمكن تفسير ذلك بطبيعة هذه الوظائف وخصوصيتها التي تقتضي التنقلات الكثيرة (غياب طويل عن المنزل) والتحويلات من منطقة إلى أخرى والصعوبات المرتبطة بأوقات العمل لاسيما العمل الليلي المتواصل بالمناوبة التي لا تتوافق مع المسؤوليات العائلية والمنزلية.

5- شغل وظائف التأطير، المناصب العليا والوظائف العليا في الدولة

جدول 5 : تعداد المستخدمين من النساء الشاغلات وظائف تأطيرية (مناصب عليا، وظائف عليا في الدولة) لعام 2016

الوظيفة	تعداد العام	تعداد من النساء	النسبة (%)
مناصب عليا	72 877	16 207	22,24
وظائف سامية ووظائف الشبيهيين	7 956	1 672	21
المجموع	80 833	17 879	22,1

يتبين من هذا الجدول أن شغل وظائف تأطيرية كالمناصب العليا، بإختلاف أصنافها والوظائف السامية للدولة ليس متناسبا مع نسبة وجود المرأة في الوظيفة العمومية (38,47%).

تنبغي الإشارة، في هذا الصدد، إلى أنه إذا كان شغل بعض الوظائف السامية (وزير، والي، سفير) له قيمة رمزية أكيدة، فإن مؤشر المناصب العليا، من وجهة نظرنا يكتسي أهمية كبيرة بالنظر إلى عدد الوظائف الكبير وبالنظر لكون هاته المناصب تمثل المرحلة الإنتقالية أو التمهيدية لشغل الوظائف السامية في الدولة.

وتجدر الإشارة في هذا الشأن إلى أن المناصب العليا، (رئيس مكتب، رئيس مصلحة، إلخ)، التي تعتبر مرحلة وسيطة بين الرتب والوظائف السامية للدولة، تضم أكثر من 72, 877 وظيفة، بينما عدد الوظائف السامية للدولة والوظائف الشبيهة لا يتعدى 7956 وظيفة.

هذا الفارق أو عدم العلاقة بين النسبة الإجمالية لتعداد المستخدمين النساء (38,45%) والنسبة الإجمالية لشغل وظائف تأطيرية (202,1) يمكن أن يبرر أساسا بإنقطاعات خدمات النساء الموظفات، لاسيما، ربات العائلات بسبب الغيابات المتعلقة بذلك.

تجدر الإشارة إلى أن التعيين في الوظائف العليا، يعتمد على السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة ولا يخضع إلى مسابقة أو إشهار عمومي للترشح.

5 - قطاع الوظيفة العمومية أكبر مستخدم للنساء

يبين جدل المقارنة (جدول رقم 6) الذي يلي، أعلى أساس إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات أنه بالمقارنة مع الموظفين العاملين في جميع قطاعات النشاط، يعتبر قطاع المؤسسات والإدارات العمومية أكبر مستخدم للنساء من حيث العدد ونسبة الحضور.

جدول رقم : 6 نسبة النساء الموظفات من النساء العاملات

السنة	مجموع العاملين (1)	فئة النساء (2)	% 3=(2) / (1)	التعدادات العامة للإدارات والمؤسسات العمومية (4)	تعدادات النساء في الإدارات والمؤسسات العمومية (5)	% 6 =(5) / (4)	% 7=(5) / (2)
2013	11 964 000	2 275 000	%19	1 951 076	671 789	%34,43	% 29,53
2015	10 594 000	1 938 702	%18,3	2 076 574	759 115	% 36,56	% 39 ,15
2016	10 845 000	1 908720	%17,6	2 100 711	808 159	% 38,47	% 42,34

كما يتضح أيضا أن حصة النساء العاملات في المؤسسات والإدارات العمومية بالمقارنة بتعدادات المستخدمين العاملات من النساء من جميع قطاعات النشاط هي :

- 29.53 % عام 2013 ؛

- 39.15 % عام 2015 ؛

- 42,34 % عام 2016.

ويمكن تفسير هذا التطور الكبير في أهمية برامج التنمية لبعض قطاعات الوظيفة العمومية، مثل التربية الوطنية، التعليم العالي والصحة.

الفصل الثالث : اقتراحات من أجل تعزيز مساواة المرأة في الوظيفة العمومية

يتضح من خلال المعلومات الإحصائية المقدمة في الفصل السابق أن النظام القانوني القائم على المساواة، في مجال العمل وكذا الوضع القانوني المميز للمرأة في الوظيفة العمومية، منذ الإستقلال، وبالرغم من المجهودات المسجلة، لم تصل بعد إلى مساواة تامة بين الرجل والمرأة.

ويمكن تفسير هذه الحالة باعتبار اجتماعية وثقافية مرتبطة بوضعية المرأة في المجتمع غداة الإستقلال، والمتسمة بظاهرة أمية السكان بصفة عامة، والنساء بصفة خاصة، وكذا غياب كل إجراء تمييز إيجابي لصالحها، مع العلم أن كل توظيف في الوظيفة العمومية يخضع إلى إثبات الشهادة أو التكوين المطلوب وتم في إطار مسابقة تطبيقا للمبدأ الدستوري للمساواة بين المواطنين للإلتحاق بالوظائف العمومية.

غير أن التعليم الإجباري وديمقراطيته، لاسيما تعميمه ومجانيته سمحا للمرأة بالتقدم، ببطء لكن بثبات، حتى الوصول سنة 2016 إلى 38,47 %، كما هو مذكور أعلاه.

وبالنظر إلى نسبة النجاح في المسابقات للإلتحاق بالوظيفة العمومية والتي تقدر بـ(58 % سنة 2016) كذا نسبة النجاح في شهادة البكالوريا (61 % سنة 2017)، و الذي يعتبر المدخل الوحيد للإلتحاق بالدارسات الجامعية، فإن الاتجاه المتزايد في توظيف النساء وبالتالي الإلتحاق بالمناصب العليا مرشح للإستمرار أو حتى لإرتفاع وتيرته.

لكن هذا لا يمنع من التفكير، في الإجراءات التي من شأنها تعزيز مساواة المرأة في الوظيفة العمومية طبقا لأحكام المادة 36 من الدستور.

1- على مستوى التوظيف

تجدر الإشارة إلى أن التوظيف هو حاليا لصالح المرأة من ناحية العدد، ففي سنة 2016 وحسب الإحصائيات التي تم جمعها على مستوى مفتشيات الوظيفة العمومية على المستوى المحلي، بينت أن نسبة النساء اللاتي تم توظيفها هو (58,02 %) من كل التوظيفات التي تمت في الوظيفة العمومية.

وتتوزع هذه النسبة على حسب المناطق كاليلي :

- 67 % في الشمال ؛

- 53,9 % في الهضاب العليا ؛

- 51,36 % في الجنوب.

لهذا، لا يوجد في رأينا داع لاتخاذ الإجراءات التي من شأنها تعزيز إلحاق المرأة بالوظيفة العمومية، ذلك أن نسبة التوظيف الحالية تفوق نسبة 50%. هذا فضلا عن أن كل تمييز إيجابي لصالح النساء، في مجال التوظيف يبدو غير مبرر، وقد تكون له آثار عكسية، خاصة وأنه في الوضع الحالي للتنظيم، فإن الحائزين الجدد على الشهادات من الذكور بالإضافة إلى الشروط القانونية للشهادات والشروط الأخرى للتوظيف، يشترط عليهم القيام بالخدمة الوطنية، وهذا الشرط لا يعني المرشحات من النساء.

2- فيما يخص تقلد مناصب مسؤولية

فيما يخص الإلتحاق بهذه المناصب العليا التي تخضع أساسا للسلطة التقديرية للسلطة التي لها صلاحية التعيين، في إطار الشروط التنظيمية للإلتحاق بها، يمكن التفكير في إجراءات تنظيمية لتحسين المساواة بين النساء والرجال لشغل هذه الوظائف مثل :

- المساواة في قوائم المترشحين للإلتحاق بالمناصب و الوظائف العليا ؛
- تحديد نسبة دنيا للنساء لكل صنف من الوظائف و المناصب العليا ؛
- تقليص الأقدمية العامة أو الأقدمية في الرتبة المشتركة للإلتحاق بتلك المناصب وذلك للأخذ بعين الاعتبار فترات الإستيداع أوعدد الأطفال الذين تم تربيتهم ، مثلا.

3- فيما يخص هيئات المشاركة

يتعين تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في هيئات المشاركة، كالمجلس الأعلى للوظيفة العمومية واللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية.

كما يمكن القيام بنفس الإجراء بالنسبة للجان الإختيار أو الإمتحان للتوظيف والترقية في الوظيفة العمومية.

4- تنظيم أوقات العمل وإدخال العمل عن بعد

إن إعادة تنظيم ساعات العمل بما يناسب وضع المرأة، وإدخال تقنيات العمل عن بعد بالإعتماد على تقنيات الإتصال الحديثة، الذي يستوجب القيام بتعديلات تشريعية وتنظيمية مهمة، من شأنه تسهيل عمل المرأة في مجال المحيط الإجتماعي.

5- على مستوى المحيط الإجتماعي والمهني

يمكن تحسين شروط عمل المرأة والسماح لها بعيش حياة مهنية ملائمة وتحسين المساواة في المحيط الإجتماعي.

ويتعلق الأمر، بالنسبة للإدارات، بتشجيع إنشاء روضات ومراكز طبية واجتماعية قريبة من مقر العمل في إطار الخدمات الإجتماعية بما أن معظم طلبات الغياب المقدمة من طرف النساء لأغراض طبية، سواء لهن أو لأطفالهن، لاسيما أثناء فترة الأمومة، أو لمرافقة الأطفال إلى الروضات والمدارس.

6-مكافحة العنف ضد المرأة

فيما يخص التمييز والعنف ضد المرأة في مقر العمل، لاسيما التحرش المهني والجنسي والمضايقات المعنوية، تجدر الإشارة إلى أنه إذا كان الوضع، فيما يخص العنف ضد النساء في مقر العمل، في الإدارة العمومية، ليس مقلقا، لاسيما فيما يخص التحرش الجنسي، بالنظر إلى طبيعة النزاعات التي نعالجها في المديرية العامة للوظيفة العمومية، رغم أنه وفي ظل غياب إحصائيات أو دراسات خاصة من جهة، وصعوبة تقديم إثباتات ملموسة ضد مرتكبي هذا النوع من العنف من جهة أخرى، تظل هذه الظاهرة لاعتبارات إجتماعية، من بين الظواهر المسكوت عنها (الطابوهات) ولكنها موجودة و يجب محاربتها.

وفي هذا الصدد فإن المادة 37 من الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية نصت على " حق الموظف في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية ".

من جهة أخرى اعتبرت المادة 181-2 من نفس القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية خطأ من الدرجة الرابعة (أقصى الدرجات التي يمكن أن تؤدي إلى التسريح) " ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل ".

ويبقى واضحاً أن العنف المعنوي والنفسى بما في ذلك التحرش الجنسي تعتبر شكلا من أشكال العنف، ويتعين إذن العمل على تعزيز حماية المرأة في هذا المجال من خلال إدراج التحرش الجنسي والمهني كخطأ مهني جسيم بصورة صريحة في الإطار التنظيمي الذي تخضع له الوظيفة العمومية، بحيث يعرض مرتكبيه لعقوبات تأديبية جسيمة رادعة.

شكرا لإهتمامكم.