

النظام القانوني لتوظيف المرأة في الأجهزة الأمنية الجزائرية ومساهمتها في حفظ وبناء السلام The Legal System for the Employment of Women in the Algerian Security Services and their Contribution to Peacekeeping and Peacebuilding

بهلولي أبو الفضل محمد

جامعة مصطفى اسطمبولي، (الجزائر)، bahlouli@univ-mascara.dz

تاريخ الاستلام: 02-07-2024 تاريخ القبول: 17-01-2025 تاريخ النشر: 2025-06-03

ملخص:

إن توظيف المرأة في الأجهزة الأمنية يدخل في إطار حقوق الإنسان وحقوق المرأة هذا على المستوى القانوني سواء الوطني أو الدولي، لقد أخذ موضوع توظيف المرأة في الأجهزة الأمنية مساحة كبيرة في القانون الوطني فالدستور الجزائري كرس مبدأ متعاقبا وهو تكافؤ الفرص في إجراءات الترشح للتوظيف أو تقلد المسؤوليات فلا يوجد أي إجراءات تمييزية على أساس الجنس وفي جميع القطاعات و الوظائف باستثناء الضوابط المحدد بموجب القانون، في ذات السياق فإن الجزائر صادقت على الاتفاقيات الدولية والصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان وفق مبدأ الدستوري سمو المعاهدة على التشريع الوطني مع احترام الخصوصية المجتمع الجزائري .

كلمات مفتاحية: المرأة، الأجهزة الأمنية، الحقوق، القوانين، التوظيف

Abstract:

The employment of women in the security services falls within the framework of human rights and women's rights at the legal level, whether national or international. The issue of women's employment in the security services has taken up a large space in national law. The Algerian constitution has enshrined successive principles, which are equal opportunities in the procedures for applying for a job or assuming responsibilities. There are no discriminatory procedures on the basis of gender and in all sectors and jobs except for the controls specified by law. In the same context, Algeria has ratified international agreements and instruments related to human rights in accordance with the constitutional principle of the supremacy of the treaty over national legislation while respecting the privacy of Algerian society.

Keywords: Women, security services, rights, laws, employment

مقدمة:

مشاركة المرأة في القوات النظامية تزايدت منذ الحرب العالمية الأولى وانتشرت موجة في الأجهزة النظامية على المستوى المجتمع الدولي لمشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، حيث أن مشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية له من أهمية البالغة من خلال الوصول إلى المرأة إلى طيف كبير في المجتمع بالإضافة إلى زيادة المصادقية وتفاعل المرأة داخل المجتمع، كما تعد المرأة مورد ذات قيمة كبيرة في المجتمع يجب أن تستغل بشكل أكبر لا سيما في الجانب الأمني، في ذات السياق فتوظيف المرأة في الأجهزة الأمنية يدخل في إطار حقوق الإنسان وحقوق المرأة هذا على المستوى القانوني سواء الوطني أو الدولي، لقد أخذ موضوع توظيف المرأة في الأجهزة الأمنية مساحة كبيرة في القانون الوطني والدستور الجزائري كرس مبدأ متعاقبا وهو تكافؤ الفرص في إجراءات الترشح إلى التوظيف أو تقلد المسؤوليات فلا يوجد أي إجراءات تمييزية على أساس الجنس وفي جميع القطاعات والوظائف باستثناء الضوابط المحدد بموجب القانون، في ذات السياق فإن الجزائر صادقت على الاتفاقيات الدولية والصكوك المتعلقة بحقوق الإنسان وفق مبدأ الدستوري سمو المعاهدة على التشريع الوطني مع احترام الخصوصية المجتمع الجزائري واستعمال الجزائر آلية التحفظ كحق مكرس للدولة في القانون الدولي وهو مبدأ سيادي ونص الدستور الجزائري لعام 2020 في المادة 171 على إلزامية القاضي بتطبيق المعاهدات الدولية التي صادق عليها رئيس الجمهورية، وفي إطار القانون الدولي اصدر مجلس الأمن قرار رقم 1325 بتاريخ 2020-10-31 وهو أهم مرجع وإطار دولي لمشاركة المرأة في القوات الأمنية لا سيما في مجال حفظ الأمن والسلم وبناء السلم وهذا الإطار القانوني الدولي يعرف بأجندة المرأة و السلم كما أشار إليه القرار رقم 1325 الصادر عن مجلس الأمن إلى تحفيز لوصول المرأة إلى مراكز صناعة القرار وهو معيار راسخ ولا يمكن التفاوض عليه، وقرار مجلس الأمن السالف الذكر يشكل المبادئ التوجيهية التي تسمح للمرأة في إدماجها في الأجهزة الأمنية إلى جانب قرارات مكملة صدرت عن مجلس الأمن وكلها في نفس السياق، كما أن برنامج الأمم المتحدة الخاص بالتنمية المستدامة لعام 2030 نص على أحد أهم الأهداف هو المساواة بين الجنسين في التوظيف وهي أحد أهم أهداف الاجندة العالمية 2030 أما على الصعيد الإقليمي فالأجندة الإفريقية 2023 هي أخرى أشارت إلى إدماج المرأة في القوات الأمنية، وفي نفس السياق فإن التشريع الوطنية هو الآخر جعل من المرأة مكون مهم في صميم السياسات الأمنية واعترفت

الجزائر بدور المرأة في العمل الأمني، في مقابل لا تزال المرأة غائبة في الكثير من المرافق الأمنية لا سيما في الدول الإفريقية لأسباب مختلفة.

إن الدستور الجزائري لعام 2020 ينص على مشاركة الجزائر في قوات حفظ السلام حيث نصت المادة 31 من الدستور الفقرة 03 ما يلي: "يمكن للجزائر في إطار احترام مبادئ وأهداف الأمم المتحدة والاتحاد الإفريقي وجامعة الدول العربية أن تشارك في حفظ السلم"، فإن العناصر المشاركة في حفظ السلام مشكلة من القوات المسلحة وهذا ما نص عليه المرسوم الرئاسي رقم 313-23 في المادة 2 الفقرة 5¹، وبالتالي تواجد عنصر المرأة في الوحدات القتالية على المستوى الوطني يسمح للدولة بإرسالها ضمن بعثات حافظات السلام كما نص عليه قرار مجلس الأمن رقم 1325.

عليه يثار الإشكال القانوني ما هو النظام القانوني لتوظيف المرأة الجزائرية في الأجهزة الأمنية في الجزائر وهل يتماشى والقانون الدولي وهل بنية التشريع الوطني ساهمة في تمكين المرأة في الانخراط في الأجهزة النظامية ومراعاة المنظور الجنساني، وما هي العوائق التي تقف لتوظيف المرأة في الأجهزة الأمنية .

ولحل هذه الإشكاليات القانونية المطروحة نتطرق إلى المبادئ العامة في التوظيف المرأة لا سيما في المرافق الأمنية وتخص الدراسة على التوظيف في الجيش من خلال إطار النظري للقواعد القانونية المنظمة للتوظيف المنصوص عليها في القوانين الخاصة والاستثنائية بالقطاعين، حيث تناول في المحور الأول الإطار القانوني لمبدأ المساواة في التوظيف المرأة سواء على الصعيد التشريعي الوطني أو الدولي أما المحور الثاني نتطرق الى دراسة الأنظمة القانونية للجيش مستعملين المنهج الوصفي والتحليلي.

المحور الأول : مبدأ المساواة في تقلد الوظائف في الأجهزة الأمنية

¹ المرسوم الرئاسي رقم 310-23 المؤرخ في 23 سبتمبر 2023 المتمم ويعدل المرسوم رقم 143-09 و المتضمن مهام وتنظيم الدرك الوطني الجريدة الرسمية رقم 59 لعام 2023

مبدأ التقلد الوظائف هو مبدأ دستوري نصت عليه اغلب الدساتير العالمية كما هو مبدأ عالمي ورد في الإعلان حقوق المواطن والإنسان الفرنسي إلى جانب وثائق دولية أخرى كما أن اغلب التشريعات الوطنية في المجتمع الدولي نصت على مبدأ التساوي في التقلد الوظائف.

أولا : الإطار الدستوري لتوظيف المرأة في الأجهزة الأمنية

فالدستور الجزائري كرس مبدأ متعاقب بالتكافئي الفرص في إجراءات الترشح إلى التوظيف أو تقلد المسؤوليات و في المساواة فنص الدستور 1963 في المادة 10 من مهام رئيس الجمهورية مقاومة أي شكل من أشكال التمييز في ذات السياق نصت المادة 12 من ذات الدستور مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات وهي نصوص عامة تنص على الحقوق دون تخصيص قاعدة دستورية تنص على المساواة الجنساني في تقلد الوظائف ، أما دستور 1976 نص في المادة 39 الفقرة 2 على المبادئ العامة في تساوي المواطنين وأضاف في المادة 44 على أن أي التمييز في تقلد الوظائف إجراء غير مقبول وان الدولة مسولة على تنفيذ هذا المبدأ الدستوري عمليا وها يشكل ضمانة كبيرة للمواطن لا سيما في مجال التوظيف وفي ذات السياق نص دستور 1989 على مبدأ التساوي في المادة 30: "ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق و الواجبات..."، والملاحظ أن المؤسسة الدستوري وظف مصطلح المواطنات وفي نص المادة 28 من الدستور أشار إلى نبد أي إجراءات تمييزي. وفي المادة 48 من دستور 1989 على تقلد الوظائف في الدولة دون أي شروط أخرى غير تلك التي يحددها القانون وترك الدستور مجال للقوانين و التنظيمات لتحديد الشروط على أن تحترم المبدأ الدستوري، وهو نفس المنهج الدستوري الوارد في دستور 1996 .

في ذات السياق فان دستور 2020 هو آخر نص على مبدأ المساواة حيث جاء في ديباجة الدستور: "إن الشعب الجزائري ناضل ويناضل دواما في تسيير الشؤون العمومية، و القدرة على تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و ضمان الحرية لكل فرد..."، كما نصت المادة 35 الفقرة 2 من ذات الدستور: "تستهدف مؤسسات الجمهورية ضمان المساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون المشاركة الفعلية للجميع في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، وفي ذات السياق نصت المادة 37 من دستور 2020 على نبد أي إجراءات تمييزية بنصها ما يلي: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في الحماية متساوية، ولا يمكن التذرع بأي تمييز يعود سببه إلى مولد أو العرق أو الجنس

أو الرأي وأي شرط أو ظرف شخصي أو اجتماعي"، فمبدأ السماوات في التوظيف هو نتيجة حتمية للمساواة أمام القانون كما يستند هذا المبدأ إلى حياد المرافق العمومية.

وفي مجال التوظيف نص الدستور الجزائري في المادة 68: "تعمل الدولة على ترقية التناسف بين الرجال والنساء في سوق الشغل.

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات"، هذه القواعد الدستورية جاءت كحافز للإدماج المرأة في قطاع الشغل و في تولى المنصب والوظائف العليا في الجزائر، كما يعتبر المساواة بين الجنسين أمام القانون من المبادئ الأساسية للدولة الجزائرية.

ثانيا : الإطار الدولي لتوظيف المرأة في الأجهزة الأمنية

1- قرار مجلس الأمن رقم 1325 لسنة 2000

يشكل قرار مجلس الأمن رقم 1325 لسنة 2000 وثيقة دولية مهمة تم تبناها المجلس الأمن بالإجماع في جلسة مجلس الأمن في رسم التوجيهات حول حماية المرأة في النزاعات المسلحة و في تحسين وضعية إدماج المرأة في الأجهزة الأمنية وكما ان القرار رقم 1325 لعب دور محفز لمشاركة المرأة إلى جانب وثائق دولية أخرى حيث نص القرار على إلى زيادة مشاركة المرأة في صنع القرارات في عمليان صنع وإحلال السلام كما ان القرار رقم 1325 الذي أنشئ بمقتضاه جدول أعمال "المرأة والسلام والأمن" وهو القرار الأول الذي يعترف بدور المرأة القيادي في تحقيق السلام والأمن الدوليين وإسهاماتها في منع النزاعات وحفظ السلام وحل النزاعات وبناء السلام. وقد تحققت بالفعل العديد من المكاسب لتعزيز مشاركة المرأة، ففي عام 1993، شكلت النساء 1% فقط من بعثات حفظ السلام، وبعد قرار مجلس الأمن رقم 1325، زادت أعداد النساء المشاركات ضمن قوات حفظة السلام تدريجياً، فمنذ عام 2018 حتى 2021، ارتفع عدد ضابطات الأركان والمراقبات العسكريات من 12.3% إلى 17.8%، وزاد

عدد ضابطات الشرطة الأفراد من 22.3% إلى 30.4%، كما ارتفع عدد النساء في وحدات الشرطة المشكلة من 9% إلى 14.8%.

كما أن الأجندة الأممية للتنمية المستدامة لعام 2030 ركزت على المساواة بين الجنسين في التوظيف ومنها التوظيف في الأجهزة الأمنية كأحد أهدافها، و المقصود بالمساواة بين الجنسين في التوظيف في القوات المسلحة بان يكون للنساء و الرجال نفس الفرص والحقوق والالتزامات في مجال التوظيف .

حيث ان قرار مجلس الضامن رقم 1325 : "الأمين العام على السعي إلى زيادة إسهامات المرأة الميدانية في عمليات الأمم المتحدة وخاصة بين مراقبين العسكريين والشرطة المدنية وموظفي حقوق الإنسان والمساعدة الإنسانية " (مقتبس من قرار مجلس الأمن)، وتضمن القرار مجموعة من التوجيهات للدول الأعضاء في الأمم المتحدة قصد تنفيذه على الصعيد الوطني.

انطلاقاً من قاعدة أن قرارات مجلس الأمن يؤثر في القانون الدولي حيث أن على قرار مجلس الأمن رقم 1325 جاء بمنظور جديد في وضعية المرأة على خلاف القانون الإنساني الدولي وقرارات الجمعية العامة للأمم المتحدة الذي كان يوفر الحماية للنساء والفتيات من ويلات الصراعات المسلحة وغير مسلحة ومن العنف بكل أشكاله إلا أن القرار مجلس الأمن رقم 1325 اعتبر المرأة فاعل وقادر في صناعة السلم وليس ضحية نزاعات المسلحة من خلال انخراط المرأة في الوحدات القتالية .

وتجدر الإشارة انه قبل صدور قرار مجلس الأمن 1325 كانت مجموعة من الوثائق الدولية تدعو إلى إنفاذ المرأة في قوات حفظ الأمن و السلم الدوليين ومن بينها اصدر مجلس الأمن الدولي قرار رقم 1820 لسنة 2008 ، قرار رقم 1880 لسنة 2008 ، قرار رقم 1889 لسنة 2009، قرار رقم 1960 لسنة 2010، قرار رقم 2160 لسنة 2013 وقرار رقم 2242 لسنة 2015 وكلها قرارات مكملة لقرار رقم 1325، وهذه القرارات جاءت لتعزيز وتفعيل دور للمرأة في حفظ السلام وبناء السلام، وتجدر الإشارة إلى الفرق الجوهرية بين عملية حفظ السلام وعملية بناء السلام.

ثالثاً : الوثائق الدولية التي تلزم الدول بمبدأ التساوي في التوظيف بين الجنسين :

الوثائق الدولية والإقليمية أجمعت على بمبدأ المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف بصورة عامة، والوثائق الدولية عديدة انطلاقاً من الإعلان حقوق الإنسان والمواطنة بفرنسا و ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945 و صكوك الدولية للاتفاقيات حقوق الإنسان ومنها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية سنة 1966 والعهد الدولي الخاص بالحقوق و الاجتماعية والاقتصادية والثقافية سنة 1966 واتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة سنة 1989، أما الوثائق الإقليمية فنجد الاتفاقية الأوربية لحقوق الإنسان سنة 1950 الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان سنة 1979 والاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب سنة 1981 الميثاق العبي لحقوق الإنسان سنة 2004.

في ذات السياق فان الأجندة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام 2023¹ اعتبرت مبدأ المساواة في تقلد الوظائف احد أهم مظاهر أهداف البرنامج الممثل في المساواة حيث جاء في قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة حول الخطة الأمامية 2030 إلى كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع المستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والعامة .

وعلى الصعيد الإقليمي فقد اقر الاتحاد الإفريقي الأجندة الإفريقية لعام 2023 وهي وثيقة إستراتيجية خمسينية وأشار إلى المنظور الجنساني ومبدأ المساواة بين الجنسين كأحد أهداف الأجندة الإفريقية لعام 2023، كما نصت الوثيقة على تمكين المرأة من صناعة القرار وركزت الاسترشاد الإستراتيجية الإفريقية فيما يخص الأمن و السلم على ضرورة إدماج المنظور الجنساني في السلم والأمن في إفريقيا، كما نصت توصيات منتدى أصوان خلال أعمال النسخة الثالثة العديد من الموضوعات المتصلة بأجندة المنتدى تمت مناقشتها في جلسات حول دور المرأة في دعم قدرة المجتمعات الإفريقية على الصمود وتحديات السلم والتنمية في البحر الأحمر، والشراكة بين الاتحاد الإفريقي والأمم المتحدة في عمليات السلام بالتعاون مع منتدى التحديات العالمي والعلاقة بين تغير المناخ والأمن في منطقة الساحل بالتعاون مع المنظمة الدولية للفرانكفونية، وتعزيز ثقافة السلام في القارة الإفريقية بالتعاون مع بينالي لواندا لثقافة السلام في إفريقيا الذي تنظمه أنجولا

¹ الجزائر أدرجت في دستور 2020 مفهوم التنمية المستدامة بإبعادها الثلاثة الاقتصادية و الاجتماعية و البيئية .

واليونسكو والاتحاد الإفريقي من جهة أخرى وعلى صعيد مجموعة العربية صدر إعلان جامعة الدول العربية إعلان القاهرة للمرأة العربية فبراير 2014.

*مشاركة الجزائر في حفظ السلام:

نصت المادة 31 من دستور 2020 الفقرة 03 ما يلي: "يمكن للجزائر في إطار احترام مبادئ وأهداف الأمم المتحدة والاتحاد الإفريقي وجامعة الدول العربية أن تشارك في حفظ السلم".

ثالثا : أهمية توظيف المرأة في المرافق الأمنية:

ازداد أهمية إدماج المرأة في الأجهزة الأمنية بعد الحرب العالمية الثانية وظهور موجة في الأسرة الدولية تطالب بمشاركة المرأة في السلم والتنمية فالملاحظ أن أغلبية الأجهزة الأمنية يسيطر عليها الرجال وعدم ترحيب بتواجد المرأة في الأجهزة الأمنية لكن هناك تغير اقره القانون الدولي بعد إصدار مجلس الأمن لقرار رقم 1325 الذي اقر بالأبعاد الجنسانية في عمليات حفظ السلم وبناء السلم وكان القرار مجلس الأمن لعب دورا محفزا لمشاركة المرأة في الأجهزة الأمنية، وعلى الرغم من ذلك لم يكن مرحب بالعنصر المرأة في القوات المسلحة لكن ظهرت علاقة بين دور الفعّال للمرأة والسلم والتنمية مما جعل الدول تساهم بالعنصر النسوي كحافظات السلم بهدف حفظ السلم وبناء السلم وأصبحت المرأة ي صميم السياسات الأمنية للدول وهنا لا نتحدث على مشاركة المرأة في الخدمات القوات المسلحة وإنما على مساهمتها في الوحدات القتالية لحفظ السلم و بناء السلم.

إن مشاركة المرأة في القوات المسلحة لها أهمية سواء على مستوى الدولي أو الوطني وتذكر بعض منها :

-المساواة بين الجنسين في تقلد الوظائف

-حافظات السلم أكثر تواصل مع المجتمعات المحلية

-مشاركة المرأة في حفظ السلم يسمح بالوصول إلى النساء على المستوى المحلي

-مشاركة المرأة في حفظ السلم يشكل مصداقية

-زيادة النساء يعني زيادة حفظ السلام

- انخراط مع السكان وفهم البنية

-قدرة النساء على الحصول على المعلومة من المجتمع المحلي

كما هناك أهداف حددها الأمين العام للأمم المتحدة في رسالته الخاصة بالأمن والسلم
العالمي:

-إدماج المرأة وإدراج مصالحها في عملية اتخاذ القرار بمنع نشوب النزاعات وإدارتها وتسويتها.

-زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها في الأمم المتحدة والبعثات الدولية الأخرى المتصل بالأمن والسلم.

-تمثيل المرأة في مشاركتها الهادفة في المفاوضات السلام الرسمية والغير رسمية وعمليات بناء
السلام.

-زيادة تمثيل المرأة ومشاركتها الهادفة في الحوكمة الوطنية والمحلية بوصفها مواطنة ومسؤولة
ومنتخبة ومتخذة قرار.

-زيادة مشاركة المرأة والمنظمات النسائية في الانشطة الرامية إلى منع نشوب النزاعات وإدارتها
وتسويتها والتصدي لها وكذلك انتهاك حقوق النساء والفتيات.

المحور الثاني : النظام القانوني لتوظيف المرأة في الجيش الجزائري:

نتطرق في هذا المحور إلى خصوصية واستقلالية القواعد القانونية المنظمة للتوظيف في
المؤسسة العسكرية كما نتحدث في الجزء الثاني حول القانون الأساسي العام للمستخدم العسكري
واهم النصوص القانونية المرتبطة بدمج المرأة في القوات المسلحة.

1- خصوصية النظام القانوني للتوظيف في الجيش الجزائري:

يشكل الدستور الجزائري المصدر القانوني الأول في مجال لتوظيف في مرفق الجيش حيث
أن دستور نوفمبر 2020 نص في ديباجة الدستور : "تسهر الدولة على احترافية الجيش الشعبي

الوطني وعصرته بالشكل الذي يجعله يمتلك القدرات المطلوبة للحفاظ على الاستقلال الوطني، والدفاع عن السيادة الوطنية، ووحدة البلاد وحرمة وحدتها الوطنية وحرمتها الترابية ومجالها والبري والجوي والبحري .

ومن اجل عصرنة المؤسسة العسكرية لا بد من الهندسة لمنظومة قانونية إذ أن الإطار القانوني وتطور النصوص القانونية للمؤسسة العسكرية لا سيما في مجال التوظيف يعني تطور الجيش والعنصر البشري ومما ينتج عنه تطور المؤسسة، كما يعتبر المستخدم العسكري من أهم عناصر المشكلة لمرفق الجيش .

أولا / الاستقلالية عن القانون الأساسي للتوظيف العمومي

من خلال مفهوم نص المادة 02 من الأمر رقم 106-03 أن قانون التوظيف العمومي يستثني المستخدمين العسكريين والمدنيين الدفاع الوطني من مجال تطبيق قانون التوظيف العمومي ، ويرجع سبب استثناء المستخدم العسكري² من مجال تطبيق قانون التوظيف العمومي إلى ما يلي :

-تخصيص المستخدم العسكري بقانون خاص

-خصوصية المسار المهني للمستخدم العسكري

-مواكبة التشريعات العالمية باعتبار أن اغلب التشريعات العالمية خصصت للمستخدم العسكري قانون خاص.

في ذات السياق ينص القانون 90-11 الخاص بعلاقات العمل في المادة 03 على ما يلي:"يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والأعوان

¹ الأمر رقم 06-03 المؤرخ بتاريخ 17-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيفة العامة ، الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006

² عرض الأسباب المتعلقة بالموافق على الأمر رقم 06-03 ، الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، ع204، الصادرة سنة 2006

المتعاقدون في الهيئات والإدارات العمومية في الدولة والولاية والبلدية ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات طابع إداري لإحكام خاصة¹.

وأضاف القانون 90-03 في المادة 03 "يمارس التفتيش في أي مكان عمل يشتغل فيه العمال الأجراء أو المتمهنون من الجنسين باستثناء المستخدمين الخاضعين للقانون الأساسي للوظيفة العسكرية والمؤسسات التي تقتضي فيها ضروريات الدفاع والأمن الوطنيين منع دخول أشخاص أجنب²"، الى جانب ذلك كان المشرع الجزائري نص في القانون 90 رقم 14- في المادة 63 ما يلي: "يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين لأحكام خاصة³.

ومن جهة أخرى فإن الاجتهاد القضائي الصادر من المحكمة العليا اتبع هذا المسلك أين جعل من المادة 03 من القانون 90-11 نقطة انطلاق في بناء قرار المحكمة العليا الصادر بتاريخ 13-1997-4 تحت رقم 148884 من الغرفة الإدارية.

جاء فيه ما يلي: "من المقرر قانونا أن يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني لإحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

وجاء في حيثيات ذات القرار القضائي ما يلي: "وحيث من الثابت في قضية الحال إن النزاع يدور بين المدعي عليه بصفته كعامل لدي الطاعنة وهي هيئة تابعة لوزارة الدفاع الوطني لا يخضعون للقضاء العادي بل لأحكام تشريعية وتنظيمية خاصة⁴".

ولقد اعتبر القضاء الجزائري عمال المؤسسات الاقتصادية ذات الصبغة العسكرية هم كذلك يخضعون إلى أحكام تشريعية وتنظيمية خاصة¹.

¹ قانون رقم 90-11، متعلق بعلاقات العمل، ج.رج. عدد 17

² قانون رقم 90-03، متعلق بمتفشية العمل ج.رج. عدد 06.

³ قانون رقم 90-14، متعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ج.رج. عدد 23.

⁴ م.ق.ج.، عدد رقم 01، سنة 1997، صفحة من 95 الى 100.

وأكد الأستاذ مقدم سعيد أن استثناء موظفي الجيش الشعبي الوطني يجد تبريره القانوني في المبادئ العامة للدستور التي تقر مبدأ الفصل بين السلطات².

*المبادئ العامة التي تحكم التجنيد في مرفق الجيش:

التشريع العسكري أخذ بنفس المبدأ العامة للتوظيف المتعارف عليها في قانون التوظيف العمومي مع ملاحظة أن المشرع نص على مصطلح تجنيد بدلا من مصطلح توظيف .

1-مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص في التجنيد:

الدستور والمعاهدات الدولية و التشريع الوطني هي أهم مصادر القانون الأساسي للمستخدم العسكري وهي لا تختلف عن المبادئ العامة التي تحكم الوظيفة في القطاع المدني وفي هذا الاطار فالدستور الجزائري سمح للمرأة بالتجنيد في صفوف مرفق الجيش وتولى المناصب القيادية في الجيش المادة 68 : "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل .

تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات"، حيث شهدنا في الجزائر تعيين أول جنرال امرأة وهذا مؤشر على السياسات العامة في الجزائر تسمح بوصول المرأة في مراكز صناعة القرار ويعود ذلك الى المنظومة القانونية في الجزائر التي سمحت للمرأة بالوصول إلى هذه الرتبة و إلى الإرادة السياسية الى جانب كفاءة العنصر البشري .

كما أن القانون رقم 06-02 المتضمن الأساسي العام للمستخدم العسكري نص على المبدأ الدستوري التساوي الجنسين في التحاق بالوظيفة العسكرية ولا يوجد أي إجراءات تمييزية لتوظيف في مرفق الجيش بين الجنسين، فالقانون الأساسي العامل للمستخدم العسكري كرس المبادئ العامة للتوظيف المنصوص عليها دستوريا وهذا ما جاء في الفصل الثاني المعنون بتجنيد

العسكريين العاملين وتسميتهم وترقيتهم في المادتين 113 و 140¹ وحرص الأمر رقم 06-02 على أن الطريق الوحيد للتجنيد في المدارس العسكري يكون بمسابقة وهي ضمانه لتكافؤ الفرص و المساواة.

كما نصت المادة 04 من المرسوم الرئاسي 134-08 المتضمن تجنيد الضباط : "يجب أن تكون كل عملية تجنيد للضباط العاملين من الحياة المدنية موضوع إعلان الترشح". وهذا الشرط القانوني إلزامي عند كل عملية تجنيد للضباط و يدخل ضمن الإجراءات القانونية في التوظيف ومؤشر على الشفافية وحق المواطن في الحصول على المعلومة من مرفق الجيش وهي ضمانه للمترشح واحترام للمبدأ الدستوري التساوي بين الجنسين تكافؤ الفرص ، حيث ان نص المادة 04 جاءت قاعدة قانونية ملزمة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وهي من النظام العام وفي حالة مخالفة هذا النص يترتب آثار قانونية وهي بطلان إجراءات المسابقة تحت رقابة وزير الدفاع عملا .

في ذات السياق فان المرسوم رقم 134-08 نص في المادة 05 على أن طريق التجنيد تكون بصفة حصرية عن ظريف الاختبارات وهذا تعبير واضح على ان الفرص متاحة للجنسين دون أي قيد او شرط لاما حدد بموجب نص قانوني .

*المنظور الجنساني للتجنيد في الجيش الوطني الشعبي:

مساهمة المرأة الجزائرية في القوات المسلحة لها سوابق تاريخية انطلاقا من المقومات الشعبية بقيادة لآلة نسومر مرآة جزائرية قاومت المحتل الفرنسي ومشاركة المرأة في الثورة التحريرية وهذا ما أكدته الوثائق والدراسات في مجال الحركة التحريرية في الجزائر.

2-تكريس القانوني للمرأة في القانون الأساسي العام للمستخدم العسكري

نص القانون رقم 03-06 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين على المرأة من خلال قواعد قانونية بل أكثر من ذلك نص على وضع متميز للمرأة ضمن هذا الاطار القانوني فالمادة 17 من الأمر 03-06 نصت على ما يلي : "لا يمكن لأحد ان يجند في الجيش الوطني الشعبي بصفة عامل أو بموجب عقد ما ليكن :

¹ الأمر رقم 06-21 المؤرخ في 30 ماي 2021 يعدل ويتمم الأمر رقم 02-06 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين

- حاملا للجنسية الجزائرية
- متمتعاً بالحقوق المدنية¹
- متمتعاً بالقدرات البدنية النفسانية الفكرية والمهلات المطلوبة
- مستوفيا للشروط السن المطلوبة
- متحملا بالأخلاق الحسنة
- تحدد الشروط المتعلقة بالتأهيل والسن عن طريق التنظيم .
- يمكن أن تحدد القوانين الأساسية الخاصة شروطا أخرى مرتبطة بخصوصية العمل الخاص بكل سلك".
- كما نصت المادة 20 من الأمر 06-02 على : "يمكن يستفيد المستخدمون الضباط الإناث من بناءا على طلبهم من رتبة مقدم من تخفيض بثلاثة (3) سنوات في حدود السن أو مدة الخدمة المبينة في الجدول أعلاه ."
- كما أن التساوي بين الجنسين في تجنيد في صفوف الدرك الوطني باعتبار أن الدرك الوطني قوة عسكرية حيث نصت المادة 02 من المرسوم الرئاسي رقم 143-09 ما يلي : "الدرك الوطني قوة عسكرية منوط بها مهام الأمن العمومي .
- وتحمه القوانين والتنظيمات الجاري بها العمل في وزارة الدفاع".
- توظيف المرأة في سلك المدنيين التابعين لمؤسسات القطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي:

نص المرسوم الرئاسي رقم 145-18 المؤرخ 27 ماي 2018² في المادة 29 على شروط الالتحاق بالمؤسسات الاقتصادية التابعة إلى وزارة الدفاع و بالرجوع الى نص 29³ لا نجد أي

¹ استبدل مصطلح الحقوق الوطنية بمصطلح الحقوق المدنية ، قرار مجلس الدستوري رقم 21-ق.م.د المؤرخ في 24 ماي 2021 ، الجريدة الرسمية رقم 39 لسنة 2021.

² المرسوم الرئاسي رقم 145-18 المؤرخ 27 ماي 2018 يحدد القانون الأساسي للمستخدمين المدنيين التابعين للقطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي، الجريدة الرسمية رقم 31 لسنة 2018

³ المادة 29 من المرسوم الرئاسي رقم 145-18 : "يجب على كل مترشح للتوظيف ان توفر فيه الشروط التالية :
- التمتع بالجنسية الجزائرية،

إجراءات تمييزية ضد المرأة بل النص جاء عاما ويسمح للجنسين بحق الترشح شريطة توفر الشرط المحدد بموجب نص المادة السالفة الذكر، وتجدر الإشارة أن المرسوم الرئاسي رقم 18-145 حدد مجال تطبيقه في المادة الأولى بنصه: "يهدف هذا المرسوم التحديد القانون الأساسي للمستخدمين المدنيين للمؤسسات التابعة للقطاع الاقتصادي للجيش الشعبي الوطني، الذي يدعي في صلب النص المستخدم المدني الاقتصادي".

كما نصت المادة 49 من المرسوم الرئاسي رقم 18-145 الفقرة 03 على الطابع الاستثنائي للعمل الليلي للمرأة بنصها: "غير أن اللجوء إلى العمل الليلي :-يجب أن يكتسي طابعا استثناءا عندما يكون تشغيل مستخدم مدني اقتصادي من جنس الإناث ". كما نصت المادة 71 من ذات المرسوم على حق المرأة العاملة في عطلة الأمومة وحق للمرأة المستخدمة المرضعة ساعة ولمدة سنة.

- تجنيد المرأة في سلك القضاة العسكريين:

بالرجوع إلى المرسوم الرئاسي رقم 19-207¹ القانون الأساسي الخاص بالقضاة العسكريين المادة 07 منه نصت على التجنيد القضاة العسكريين باحترام مبدأ المساواة بين الذكور والإناث ولا يوجد أي استثناء للمرأة في توظيف في جهاز القضاء العسكري كما أن فئات القضاة العسكريين المنصوص عليكم في المواد 4 و 5 من المرسوم الرئاسي رقم 19-207 مناحة للمرأة وفق الشروط المحددة قانونا مسبقا .

الخاتمة

المقاربة القانونية للمؤسسة عسكرية لا سيما في تنظيم المسار المهني للمستخدم العسكري من حيث الشروط المقررة للالتحاق وفرت البيئة لنفاذ المرأة في الجيش سواء كمستخدمة عسكرية أو مستخدم شبيه بالمدنيين من خلال النظام القانوني للتوظيف وهذا مؤشر على إرادة القيادة

-التمتع بالحقوق المدنية،
-ألا تتضمن وثيقة سوابق القضائية ملاحظات تنافي والمنصب،
-أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية،
-أن يبرر مستوى التأهيل و القدرة البدنية لشغل منصب العمل المراد الالتحاق به،
-أن يبلغ سن 18 سنة كاملة".
¹ المرسوم الرئاسي رقم 19-207 المؤرخ في 21 جويلية 2019 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالقضاة العسكريين الجريدة الرسمية رقم 47 لسنة 2019

العسكرية في الجزائر إلى التوجه دعم الجيش الشعبي الوطني بالعنصر المرأة مع احترام كامل الخصوصية للمرأة وهذا نابع من مبادئ الأخلاقية للقيادة العسكرية قبل النصوص القانونية ومع ذلك يبقى ضرورة زيادة في تجنيد المرأة لما لها مع دور فعال في بناء و الحفاظ على السلام كما أن تجنيد المرأة في الجيش أحد أوجه احترافية المؤسسة العسكرية ومدى التزام الجزائر بقرارات مجلس الأمن الدولي والشرعية الدولية وعليه وجب تكثيف من الأيام التحسيسية في فئة المرأة للالتحاق بالمؤسسات الأمنية وإبراز النماذج الناجحة للمرأة المستخدمة العسكرية وجعلها في الواجهة ونقطة اتصال.

قائمة المصادر:

الجرائد الرسمية الجزائرية :

الجريدة الرسمية رقم 46 سنة 2006، الأمر رقم 06-03 المؤرخ بتاريخ 17-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العامة.
الجريدة الرسمية لمداوالات المجلس الشعبي الوطني، ع204، الصادرة سنة 2006 ، الأمر رقم 06-03 .
الجريدة الرسمية عدد 17، قانون رقم 90-11. المتعلق بعلاقات العمل.
الجريدة الرسمية عدد 06، قانون رقم 90-03 ، المتعلق بمتفشية العمل.
الجريدة الرسمية عدد 23، قانون رقم 90 - 14 ، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.
الأمر رقم 06-21 المؤرخ في 30 ماي 2021 يعدل ويتمم الأمر رقم 02-06 المتضمن القانون الأساسي العام للمستخدمين العسكريين
الجريدة الرسمية رقم 39 لسنة 2021، استبدال مصطلح الحقوق الوطنية بمصطلح الحقوق المدنية، قرار مجلس الدستوري رقم 21-ق.م.د المؤرخ في 24 ماي 2021 ، .
الجريدة الرسمية رقم 31 لسنة 2018، المرسوم الرئاسي رقم 18-145 المؤرخ 27 ماي 2018 يحدد القانون الأساسي للمستخدمين المدنيين التابعين للقطاع الاقتصادي للجيش الوطني الشعبي، المادة 29 من المرسوم الرئاسي رقم 18-145.
الجريدة الرسمية رقم 47 لسنة 2019، المرسوم الرئاسي رقم 19-207 المؤرخ في 21 جويلية 2019 يتضمن القانون الأساسي الخاص بالقضاة العسكريين.