

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف - المسيلة

ميدان : الحقوق و العلوم السياسية

فرع : حقوق

تخصص: قانون إداري



كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

رقم :

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر أكاديمي

إعداد الطالبين- زميت عبد السلام

- زرواق محمد

تحت عنوان:

الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

لجنة المناقشة:

الأستاذ : لجلط فواز

الأستاذ : رابعي إبراهيم

الأستاذ : ذبيح عادل

جامعة المسيلة

جامعة المسيلة

جامعة المسيلة

رئيسا

مشرفا و مقررا

مناقشا

السنة الجامعية: 2017/2016



۴۲
سید محمد رفیق
۱۲

إهداء ...

نهدي عملنا المتواضع هذا إلى :

. الأخ والصديق : الدكتور حرزي السعيد، الذي لم يبخل علينا بجهده و

وقته وتوجيهاته القيمة ، بلغه الله كل آماله .

. من علمنا و أدبنا وربانا من معلمين وأساتذة في مختلف أطوار تعلمنا .

. كل أخ أو قريب أو صديق أو زميل أو جار تمنى لنا الخير.

. كل زملاء الدفعة دون استثناء .

- عبد السلام: أهدي بحثنا هذا إلى :

- الوالدين الكريمين (المسعود ، السعدية) أطال الله عمريهما .

- الزوجة الكريمة و أولادنا: (إيهاب، أسماء نور، هارون، فرح) .

- كل العائلة الكبيرة : الإخوة و الأخوات و...

- محمد: أهدي بحثنا هذا إلى:

- (روح الوالد رحمه الله المسعود، الأم الفاضلة فتيحة أطال الله

عمرها).

- كل العائلة الكريمة : الإخوة و الأخوات و ...

شكر و تقدير ...

الحمد لله الذي بفضلته تتم الصالحات:

تم بفضل الله تعالى و كرمه، إتمام بحثنا المتواضع هذا و الموسوم ب: (الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة) والفضل في ذلك يرجع إلى توفيق الله تعالى ، ودعوات الخيرين ، و مجهودات إدارة و أساتذة كلية الحقوق والعلوم السياسية (قسم الحقوق) - بجامعة محمد بوضياف بالمسيلة و القائمين على مكتبة الكلية، حفظهم الله جميعا، و نخص بالذكر أساتذة الماستر قانون إداري وعلى رأسهم الأستاذ المشرف : (رابعي إبراهيم)، الذي كان بحق نعم العون والسند لنا، ودليلنا في طريق بحثنا ،ومذلل عقباتنا ،بما قدمه لنا من توجيه وإرشاد ونصائح ،فكان لنا الأستاذ والأخ والمشرف ،فجازاه الله عنا كل خير وسدد خطاه وأثابه خيرا وحقق كل أمانيه.

ولا ننسى بالتقدير الأستاذين الكريمين عضوي لجنة مناقشة مذكرتنا:

الأستاذ : لجلط فواز (رئيسا)الأستاذ : ذبيح عادل (مناقشا)

اللذان شرفانا بملاحظتهما و توجيهاتهما القيمة، فبارك الله فيهما .

مقدمة

يعتبر الحق في العمل من بين الحقوق الدستورية التي كفلتها مختلف دساتير العالم ومن بينها الدستور الجزائري منذ الاستقلال وإلى غاية آخر تعديل لعام 2016، وخصه بجملة من التدابير والأحكام التي تعنى بحماية حق كل فرد في الظفر بمنصب عمل قار يضمن العيش الكريم له ولأسرته، بما يعزز الشعور بالثقة في الإدارة العامة التي تسهر على تنفيذ السياسات الاجتماعية عبر كافة مراحل التحول السياسي في الجزائر.

وقد تنوع العمل بين عدة قطاعات: خاصة وهي تلك القطاعات التي يترك فيها الأمر لرب العمل مع ضرورة مراعاته لبعض الحدود التي لا يمكن له تجاوزها البتة، وأخرى عامة يقتضى الأمر أن تكون مسيرة تسييرا كليا من قبل السلطة التنفيذية في الدولة، ومحكومة بجملة من القوانين التي تراعي الحقوق والحريات العامة مثلما هو عليه الحال في كافة الأنظمة الديمقراطية، ومن بين هذه القطاعات العامة قطاع الوظيفة العمومية الذي يقصده في الجزائر القدر الكبير من اليد العاملة، سواء المؤهلة منها تأهيلا عاليا أو تلك التي لا تتطلب مثل هذا النوع من التأهيل.

غير أن باب الالتحاق بهذه الوظائف شهد العديد من التغيرات التي من شأنها أن تظهره بمظهر لائق يمكن كافة المواطنين على حد سواء، من شغلها، فعمل المشرع الجزائري على تنظيم قطاع الوظيفة العمومية بما يحقق هذا الأمل المنشود من جهة، ومن جهة ثانية يكرس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مستلهما من بعض الأحكام الواردة في العهود والمواثيق الدولية وإعطائها نوعا من الخصوصية الوطنية، المبنية على الأولوية والسمو للمصلحة العامة على المصالح الشخصية أولا، وتحقيق التكافل الاجتماعي والحفاظ على الكرامة البشرية التي جاء بها ديننا الحنيف ثانيا.

وانطلاقا من خصوصيات المجتمع الجزائري، وعمومية الصكوك الدولية المتعلقة بحقوق الانسان، كانت البدايات الأولى لعمل المشرع الجزائري في تنظيم العمل الوظيفي، والمتضمن ابتداء قواعد وكيفيات شغل الوظائف العمومية بما يكرس التماثل بين جميع المتقدمين في حظوظ تولي الوظائف العامة.

ولعل أهم ما يبرر اختيارنا لهذا الموضوع، مبررات ذاتية، وأخرى موضوعية، فأما الأولى فتتمثل في:

- توظيف الخبرة الشخصية المكتسبة من سنوات العمل الطويلة في قطاع الوظيفة العامة.
 - حيازتنا لعدد كبير من المراجع المتعلقة بموضوع الدراسة أو التي تقترب منه.
- والثانية في:

- تكرار الانتقادات الموجهة لكيفية تنظيم مسابقات التوظيف في قطاع التربية، سيما ما تعلق منها بالامتحان الشفهي وما يطرحه من تدمير في أوساط الممتحنين.
 - محاولة البحث عن كل جديد في مجال التوظيف في ظل التعديلات القانونية الأخيرة، ويكتسي الموضوع أهمية بالغة من وجهة نظر الباحثين تنوعت بين:
 - أهمية علمية نظرية تتمثل في:
 - تدعيم المكتبة الجامعية ببحث جاد ومتخصص في القانون الإداري.
 - إطلاع القارئ على مضمون ما جاء به التعديل الدستوري الجديد لعام 2016 في مجال حماية الحق في العمل.
 - الإسهام بجملة من التوصيات تساعد المشرع الجزائري ولو على سبيل الاستئناس في إثراء المنظومة الوظيفية.
 - أهمية عملية تطبيقية تتمثل في:
 - تزويد رجل الإدارة بتحليل فقهي وقانوني يعتبر بمثابة دليل يساعده على الإلمام بطرق تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية وكيفية إجرائها على النحو الذي لا يرقى إليه الشك في شرعيته.
 - تزويد المشرع الجزائري ببعض الملاحظات الموجهة للتشريع الوظيفي في الجزائر، الهدف منها تقديم اقتراحات بتعديل هذه التشريعات بما يتوافق مع الالتزامات الدولية المعنية بحماية وترقية حقوق الإنسان، وبخاصة حق المساواة في تقلد الوظائف العامة العليا منها أو القاعدية.
 - _ أهمية الموظف العمومي إذ يعتبر المحرك الرئيسي لسير المرافق العامة .
 - _ العدد الكبير من الموظفين في الجزائر، ومسابقات التوظيف الكثيرة التي تجرى كل سنة.
- ويهدف معالجة هذا الموضوع معالجة متخصصة، آثرنا البدء بطرح الاشكالية التالية:
- هل وفق المشرع الجزائري في توفير الحماية القانونية الكافية لضمان تكافؤ الفرص بين الأفراد على أساس من المساواة في شغل الوظائف العامة وفقا لما تقتضيه التشريعات الدولية المعنية بحقوق الإنسان؟

وتتدرج تحت هذه الاشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تعد الإجابة عليها ضرورية للإحاطة بالموضوع، لعل أهمها:

- مدى التزام المشرع الجزائري بنصوص العهود والمواثيق الدولية؟
- مدى كفاية وسائل حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة؟
- ما هي مظاهر تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة؟
- مظاهر الإخلال بهذا المبدأ؟

وللإجابة على هذه الاشكالية تم اتباع المنهج الاستنباطي(التحليلي) عبر تناول مختلف الآراء المتعلقة بالأنظمة الوظيفية والاستدلال بها في تحليل النصوص القانونية بغية الوصول إلى أجوبة عن التساؤلات المنبثقة عن إشكالية البحث.

ومن باب الأمانة العلمية، تجدر بنا الإشارة إلى الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع والتي كانت بمثابة دليل اهتدينا به للوصول بهذا العمل إلى نهايته وهي:

- علي العرنان مولود، الأسس النظرية للوظيفة العمومية وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم تخصص مؤسسات سياسية وإدارية جزائرية، جامعة قسنطينة1، 2012/2013 الذي تناول ضمن بايين في دراسته: الوظيفة العامة والموظف -دراسة مفاهيمية تأصيلية-، والنظام القانوني للوظيفة العامة في الجزائر، كإجابة على الاشكالية التالية: إلى أي مدى يكرس نظام الوظيف العمومي الجزائري -بمختلف أطواره- الأسس والمبادئ النظرية التي تقوم عليها الوظيفة العامة في النظم الحديثة؟ أم أن التجربة الجزائرية في مجال الوظيفة العامة - على حداتها- لها من الخصوصية ما يمكن من الحديث عن نظام خاص للوظيف العمومي الجزائري؟
- معاليم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولي الوظائف العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بسكرة، 2012/2013 إذ تناولت دراستها إجابة على الاشكالية التالية: إلى أي مدى وفق المشرع الجزائري في وضع أسس دقيقة تضمن حق الإنسان في تولي الوظائف العمومية؟ في فصلين: تعلق الأول منهما بمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، وأما الثاني فبمبدأ تكافؤ الفرص لشغل الوظائف العمومية.
- غوفي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بسكرة، 2013/2014 مبتدئا دراسته بالاشكالية التالية: ما هي المبادئ التي تحكم الوظائف العمومية وما مدى تأثيرها في النصوص القانونية

ذات الصلة؟ وكانت إجابته في فصلين: ماهية الوظيفة العامة والموظف العام، ثم المبادئ التي تحكم تولي الوظائف العامة.

• قدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بسكرة، 2014/2013 وقد بدأ الدراسة بطرح الاشكالية على النحو التالي: إلى أي مدى تخضع عملية التوظيف في الجزائر لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية؟ مجيبا على ذلك في فصلين: تضمن الأول الأحكام التي يقوم عليها مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، والثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية.

غير أن أهم ما يميز دراستنا عن هذه الدراسات السابقة هو تعرضها للحماية الجنائية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أمام القضاء الجنائي في حالة تعسف الإدارة في استعمال السلطة واستغلال النفوذ، وهي جريمة معاقب عليها في ظل قانون الوقاية من الفساد ومكافحته رقم: 01/06 المعدل والمتمم للأمر 156/66 المؤرخ في 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات الجزائري.

كما أن جل هذه الدراسات السابقة لم تتطرق للمرسوم التنفيذي 194/12 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، رغم ما يكتسبه من أهمية عملية في مجال نزاهة وشفافية تنظيم هذه المسابقات لاسيما وأن معظم هذه الدراسات قد أنجزت بعد صدوره.

كما أضافت دراستنا مقارنة بعض شروط الالتحاق بالوظائف العامة، ومنها شرط السن مع موثيق منظمة العمل الدولية وحقوق الطفل، فأظهرت تباين هذه الوثائق مع التشريع المدني الجزائري.

لنختم بما جاء به التعديل الدستوري الأخير في القانون 01/16 من ضمانات لحماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، والمتمثلة في آليات الدفع بعدم دستورية التشريعات أمام القضاء.

استنادا إلى هذا التقديم، توجب علينا تقسيم الدراسة إلى فصلين: تضمن الأول إطارا مفاهيميا لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وقد قسم إلى مبحثين: عالجتنا في المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وفي الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

أما الفصل الثاني المعنون بضمانات حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، فقد قسم هو الآخر إلى مبحثين: تناول أولهما: مظاهر الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وثانيهما: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة. كما تضمن الثاني، مظاهر الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، والتي تنوعت بين ما هو إداري، وما هو قضائي، دون إهمال لبعض الاستثناءات التي وردت على هذا المبدأ، وانتهاء بخاتمة تناولنا فيها: تقييما للحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري، وبعض التوصيات لتصحيح بعض الاختلالات في التنظيم الوظيفي الجزائري .

الفصل الأول: إطار مفاهيمي لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يعد مبدأ المساواة من أهم المبادئ الانسانية التي تحرص الأمم والشعوب على التمسك بها في مختلف نواحي الحياة، فلا ينبغي أن تكون هناك فوارق بين البشر على أساس الأصل أو الجنس أو الدين، وقد كانت الثورة الفرنسية قائمة على ثلاث مبادئ أساسية هي: الحرية والإخاء والمساواة، وتعتبر هذه الأخيرة أقوى وأعمق هذه المبادئ، لأنها تتميز بالوضوح في مضمونها وقد أكدت على هذا المبدأ الديانات السماوية والمواثيق الدولية ومختلف الفقهاء والكتاب وتحول هذا المبدأ إلى قاعدة أمرية في قوانين حقوق الإنسان الدولية والوطنية، ويرى بعض فقهاء القانون العام أن مضمون المساواة ينقسم إلى: (المساواة أمام القانون، المساواة أمام القضاء، المساواة أمام التكاليف والأعباء العامة، والمساواة أمام الوظائف العامة)⁽¹⁾، وهذا الأخير أي المساواة أمام الوظائف العامة يعتبر من مظاهر المساواة بين الأفراد في الحقوق والواجبات العامة، ويرجع أصله التاريخي إلى الثورة الفرنسية حيث نصت عليه وثيقة إعلان الحقوق لعام 1789 في نص المادة السادسة منه⁽²⁾، فصار مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدءاً أساسياً في مختلف التشريعات المنظمة للوظائف العامة في كل الدول الديمقراطية، ومن بينها الجزائر، التي حرص المشرع الوطني فيها على إبعاد القوانين المنظمة للتوظيفة العمومية عن جميع المظاهر السلبية التي تؤثر عليها أو تخل بها مهما كان مصدر هذا التأثير، سواء من قوى سياسية أو مصالح أخرى مثل الأفراد رؤساء كانوا أو رؤوسين، ولذلك أوجب المشرع الجزائري على الإدارة الاهتمام بهذا الجانب وحمايته.

ولعل أهم ما يلفت الانتباه، هو الالتفاف الذي حظي به تعريف هذا المبدأ لدى جميع المدارس الفقهية على تنوعها، وإجماعهم على جملة النتائج المتولدة عن مفهوم هذا المبدأ، وهو الأمر الذي يستوقفنا في مضمون المبحث الأول.

(1) نقلا عن: د/مصطفى فؤاد الخصاونة، مشروعية القيود الواردة على مبدأ المساواة في القانون الاردني والشريعة الإسلامية، المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن (2-3 أبريل 2014)، ص 311-312. علي العرنان مولود، الأسس النظرية العامة وتطور تطبيقاتها في نظام التوظيف العمومي الجزائري، رسالة دكتوراه علوم تخصص مؤسسات سياسية وإدارية جزائرية، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2013/2012، ص 268.

(2) "جميع الموظفين متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة ولا فضل إلا بقدر ما يتمتع به من قدرات ومواهب".

ولئن كان المشرع الجزائري قد أولى هذا المبدأ عناية كبيرة، وأهمية بالغة، فإن أثر ذلك يعود للمصادر التي أخذ منها هذه العناية، وهذا الاهتمام، حتى لا يشذ عن القاعدة القانونية المتمثلة في مبدأ سمو الاتفاقيات الدولية عن التشريعات الوطنية مثلما يقتضيه النص الدستوري صراحة في مختلف الدساتير الجزائرية، وما انعكس على التشريعات الوطنية المنظمة للوظيفة العامة في الجزائر، وهو الأمر الذي يحتم علينا التعرض إلى الأسس التشريعية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ضمن المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

إن مبدأ المساواة عموماً، هو مبدأ نادى به الشرائع السماوية، والقوانين الوضعية منذ الأزل ورسخته المواثيق والعهد الدولية، وانتقل إلى كافة الدساتير والقوانين الوطنية للدول المتمدينة كأحد أهم المبادئ التي لا يمكن الحياد عنها في ظل الممارسات اليومية بين الحكومات والأفراد، وبين الدول فيما بينها، مما سهل على الفقه الدولي عدم الاختلاف في وضع تعريف لمبدأ المساواة نتيجة التقاف الغالبية حول عدة عناصر مشتركة شكلت الأرضية الموحدة لتعريفه انطلاقاً من وحدة الأصل، والقيم الانسانية. وهو الأمر الذي سنتناوله ضمن المطلب الأول الموسوم بمفهوم مبدأ المساواة وجه عام.

ومن بين التطبيقات العملية لمبدأ المساواة، والذي تصبو إلى تحقيقه مختلف المجتمعات على أساس أنها القاعدة الأسمى لتوزيع العمل على الكافة دون تحيز أو تفضيل هو مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مما يولد الشعور بالارتياح والطمأنينة والثقة لدى المواطنين، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، قطع الطريق أمام كل محاولات التعسف، واستغلال السلطة لأجل ترجيح كفة البعض القليل عن البعض العام، ضمن نصوص قانونية ضابطة، لا يمكن تأويلها حسب الأهواء والميولات الشخصية، وهو الأمر الذي يجعل فرض احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وما يتولد عنه من نتائج إيجابية، سبباً في بعث الثقة في نفوس المتقدمين لشغل الوظائف العامة، ويولد اليقين بتكافؤ الفرص فيما بينهم في الظفر بإحداها، نتيجة تمتع الكافة بهذا الحق.

كما أن امتناع الإدارة على الانحراف بالمفهوم الصحيح له، والتقييد بنواحيه في ظل تماثل المراكز القانونية للأفراد، يعبر عن انتماء الإدارة إلى نظام ديمقراطي يسهل فيه الفهم مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاختلاف، وتسهيل فيه الممارسة مما يحقق الاستقرار، ويعبر فيه الجميع عن

الرضا باحترامهم لمختلف التشريعات الوطنية المنظمة للوظيفة العامة، والتقدير بمفهومها لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة كما سنبينه في المطلب الثاني.

المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة بوجه عام

تتبنى جميع الحقوق والحريات على مبدأ أساسي له ارتباط وثيق بالكرامة الإنسانية وهو مبدأ المساواة الذي تناولته مختلف المدارس الفقهية بالتعريف، سواء اللغوية منها أو القانونية، وكذا الفقه الإسلامي، وقد أجمعت كل هذه المدارس على أن المساواة تعني التماثل وأن أساس المساواة هو عدم التمييز لأي سبب كان، وللتفصيل أكثر سوف نتناول تعريف مبدأ المساواة في اللغة وفي الاصطلاح، وتعريفه في الفقه الإسلامي ضمن الفروع الثلاثة التالية:

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في اللغة

المساواة كلمة أصلها (سواء) وجمعها (أسواء) و(سواسية) و(سواس) كما جاء في الحديث الشريف: (الناس سواسية كأسنان المشط)⁽¹⁾. والمساواة أصلها في اللغة (السواء) أو (السوى) بمعنى العدل أو الوسط، يقول الله تعالى: (فانفذ إليهم على سواء) سورة الأنفال، الآية 57. وسواء الشيء معناه (أوسطه) أو (وسطه)، يقول الله تعالى: (في سواء الجحيم) سورة الصافات الآية 55، ويقول: (ورفعناه مكانا سويا) سورة طه، الآية 57. أي مكانا: عدلا ووسطا بين طرفين من ذلك القول "استوى الشيء" أي اعتدل⁽²⁾.

وقد جاء في لسان العرب، المساواة كلمة أصلها (سوا: سواء الشيء مثله، والجمع أسواء) وقال أبو منصور: وسوى، بالقصر، يكون بمعنيين أولهما نفس الشيء، وثانيهما غير. وقال ابن سيده: وسواسية وسواس، وسواسوة وهي نادرة، كلها أسماء جمع. وقال أبو علي: وقد قالوا: سواسية فالياء منقلبة عن الواو، وقد يكون السواء جمعا. وقال أبو عمرو: هم سواسية إذا استووا في اللؤم والخسة والشر⁽³⁾.

(1) صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية القانون جامعة طرابلس، ليبيا، العدد السادس، جوان 2015، ص 229.

(2) محمد بن أبي بكر الرازي، مختار الصحاح، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان، 1999، ص 324.

(3) أبو الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور الإفريقي المصري، لسان العرب، الجزء السابع، دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع بيروت، لبنان، 2003، ص 310-311.

الفرع الثاني: تعريف مبدأ المساواة اصطلاحاً

يكاد يجمع أغلب فقهاء القانون على أن المساواة تعني إزالة مظاهر التمييز بين الأفراد المؤسسة على الأصل أو الجنس أو اللغة أو الدين أو اللون أو غيرها من الأسباب⁽¹⁾، والتي ترجح كفة البعض على كفة الآخرين⁽²⁾ من أجل الوصول إلى غاية كبرى ألا وهي تحقيق العدالة للجميع من خلال التمتع بالحقوق والحريات الأساسية على قدم المساواة⁽³⁾، كما يضيف البعض المركز الاجتماعي باعتباره أساساً من أسس التمييز⁽⁴⁾.

الفرع الثالث: تعريف مبدأ المساواة في الفقه الإسلامي

يقصد بالمساواة في الفقه الإسلامي "الخضوع لسلطان قانون الإسلام الذي لا يفرق بين واحد وآخر، وليس لأحد أن يدعي الرقي والتمتع بالحقوق، فلم يجعل منزلة أو ميزة حقا لأفراد أسرة معينة لا يتمتع بها سواهم، فكل مناصب الدولة من إمارة المؤمنين إلى أصغر منصب فيها حق مشاع بين أفراد الأمة"⁽⁵⁾، وهو يشترك مع تعريفه لدى فقهاء القانون الوضعي والذي يعني "عدم التمييز بين أفراد الطائفة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية"⁽⁶⁾، إذ يعد مبدأ المساواة بين الأفراد حقيقة ظاهرة وسمة لازمة وخصيصة من خصائص المجتمع المسلم، حيث دعا الإسلام إلى مساواة الأفراد في الحقوق والحريات، ويستند علماء الشريعة في حججهم للتدليل عن مبدأ المساواة في الإسلام، إلى قوله تعالى: "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوباً وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم" سورة الحجرات، الآية 13، وإلى قول المصطفى صلى الله عليه وسلم: "الناس سواسية كأسنان المشط، لا فضل لعربي على أعجمي إلا بالتقوى"⁽⁷⁾.

(1) أ.د/بسيوني عبد الغني عبد الله ، النظم السياسية ، دراسة لنظرية الدولة والحكومة والحقوق والحريات العامة في الفكر

الإسلامي والأوربي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، الطبعة الرابعة، 2002، ص370.

(2) سليمان بن محمد الجريش، إساءة استعمال السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، الرياض، السعودية، 2002، ص 135.

(3) أ.د/بسيوني عبد الغني عبد الله، المرجع السابق، ص 370.

(4) أ.د/محمود شريف بسيوني وآخرون، حقوق الإنسان، المجلد الأول، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1988، ص 31.

(5) د/آدم يونس، مبدأ المساواة بين الشريعة والقانون، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2010، ص24.

(6) د/وجدى ثابت غابريال، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، دون سنة نشر، ص 23.

(7) أخرجه الإمام الفقيه المحدث أبو بكر أحمد بن علي بن أحمد بن محمد بن الفرج بن لال الهمداني الشافعي بلفظ قريب عن سهل بن سعد "الناس كأسنان المشط، لا فضل لأحد على أحد إلا بالتقوى"

كما أكد الفقهاء على مبدأ المساواة في جميع المواقف بقولهم: "على القاضي التسوية بين المسلمين في المدخل واللفظ، والمجلس من دون تمييز بين الشريف والمشروف والحر والعبد والمسلم وغير المسلم"⁽¹⁾، وقد أقرت الشريعة الإسلامية للمسلم والمسلمة نظام الخطاب الواحد، بقوله تعالى: "إن المسلمين والمسلمات والمؤمنين والمؤمنات..سورة الأحزاب، الآية: 35. وأقر الإسلام مبدأ المساواة بوجه عام في بداية الأسس والمبادئ العامة التي تحكم العلاقات الإنسانية والمقومات الأساسية للنظام العام الإسلامي الذي يحضر الخروج عليها أو المساس بها"⁽²⁾.

المطلب الثاني: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

من المسلم به فقها بأن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة يعد أحد التطبيقات الجوهرية لمبدأ المساواة كأصل عام، وهو بمثابة منطلق أساسي في حقوق الإنسان، والذي دأبت بالحرص عليه كافة العهود والمواثيق الدولية، ورسخته كافة الأنظمة الوظيفية في مختلف بلدان العالم، وفي ما يلي نستعرض تعريف هذا المبدأ، ومن خلال التعريف نستخلص جملة النتائج المترتبة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة عبر الفرعين التاليين:

الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يقصد بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة توفير المساواة وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين سواء عند التقدم للوظيفة والالتحاق بها، أو في أثناء مباشرتها والقيام بتبعاتها⁽³⁾. كما يعني مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة: أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة بمعاملتهم نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة قانوناً لكل وظيفة، ومن حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات والمكافآت المحددة لها⁽⁴⁾.

(1) د/موسى مصطفى شحادة، المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 16، جانفي 2002، ص 149-150.

(2) د/محمد احمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن "مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص"، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2000، ص 85.

(3) نقلاً عن معالم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولي الوظائف العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر ببسكرة، الجزائر، 2013/2012، ص 10.

(4) د/حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص 724-

وقد عرفه الدكتور علي خطار شطناوي بأنه "إتاحة الإمكانية أمام جميع مواطني الدولة لولوج الوظيفة العامة وطرق بابها في من تتوافر فيه شروط شغل الوظيفة الشاغرة"⁽¹⁾، ومعنى ذلك أن تمتنع الدولة عن التفرقة بين من تتوفر فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، أو لاكتساب الحقوق المترتبة بموجب النظام الوظيفي المعمول به⁽²⁾.

ويستخلص من جملة هذه التعاريف الابتعاد عن إخضاع عملية انتقاء موظفي المستقبل إلى معايير وقيم ذاتية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بدافع تمييزي مبني على الفوارق المتعلقة بالأصل أو الجنس أو اللون أو الانتماء السياسي، أو الآراء الذاتية، أو المعتقدات الدينية والمركز الاجتماعي، وغيرها من الأسباب التي تؤدي إلى ترجيح كفة البعض عن البعض الآخر دون مراعاة للشروط المطلوبة في المترشح والتي تؤهله لممارسة الوظيفة، سواء كانت هذه الشروط قانونية أو بدنية أو ذهنية، ومن ذلك تقتضي المساواة في تقلد الوظائف العامة، الالتزام بمراعاة المساواة بين كافة المواطنين كي لا تكون الوظائف العامة امتيازاً لطبقة معينة، أو لفئة من الناس، بل يتمتع بشغلها كل مواطن تتوفر فيه الشروط المقررة لشغل هذه الوظائف⁽³⁾. ويترتب عن هذا التعريف عدة نتائج سنتناولها في الفرع التالي:

الفرع الثاني: نتائج مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة

احتراماً لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة، حرصت مختلف الشرائع على ضرورة امتناع الإدارة عن اتيان بعض التصرفات الإدارية، أو بعض السلوك الإداري الذي يتعارض مع روح هذا المبدأ، حتى تمكن العامة من الالتحاق بالوظيفة استناداً للمؤهلات والكفاءات دون سواها، امتثالاً للشروط التي يتطلبها القانون، وقد ترتب على هذا الامتناع جملة من النتائج نوجزها في:

أولاً: رفض التمييز لشغل الوظيفة العامة لاعتبارات سياسية

اتفقت جل التشريعات على رفض التمييز بين المتقدمين للوظائف العامة بالنظر إلى انتمائهم السياسي أو الحزبي أو آرائهم، أي أن لا يكون الانتماء الحزبي أو الموقف السياسي

(1) نقلاً عن غوثي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بسكرة، الجزائر، 2014/2013، ص: 41. د/أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن (2-3 أبريل 2014) ص 10.

(2) د/أبو بكر أحمد النعيمي، المرجع السابق، ص 11.

(3) د/موسى مصطفى شحادة، المرجع السابق، ص 159.

ذريعة للاستبعاد من تولي وظيفة عامة معينة، فالجهاز الإداري يتميز بالثبات ولو تغير الشكل السياسي، ليستمر في تقديم خدمات الدولة، وأن لا يكون هذا التغيير سببا في فتح باب الترشح مرة أخرى في الوظائف العمومية لمن يدينون بالولاء السياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة⁽¹⁾. فلكل مواطن حرية الفكر ما لم يشكل خطرا على الدولة، وللدولة التدخل، لأن سلامة الدولة فوق كل القوانين⁽²⁾، وهو نفس الموقف الذي انتهجه المشرع الجزائري لدى تنظيمه للوظيفة العامة والقاضي برفض أي تمييز ضمن أحكام المادة 27 من الأمر 03/06 " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

ثانيا: رفض التمييز لاعتبارات دينية

يقصد بالتمييز على أساس الدين أي تمييز أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الدين أو المعتقد، ويكون الغرض منه أو أثره تعطيل أو انتقاص الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على أساس من المساواة⁽³⁾، ولقد نصت على ذلك معظم الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان⁽⁴⁾، وحثت على ضرورة المساواة بين الأفراد ومحو وإزالة أي تمييز في تقلد الوظائف العامة مبني على أساس ديني أو عقائدي وتبرز أهمية هذا المنع من الناحية العملية في الدول التي تتعدد بها الديانات والعقائد⁽⁵⁾.

ثالثا: رفض التمييز لاعتبارات الجنس

يمثل الجنس موطن خلاف سواء في الفقه أو القضاء لاعتبارات أهمها: اقتصار الوظائف العامة على الذكور دون الإناث، استنادا إلى مرجعية دينية، أو اجتماعية أو

(1) د/علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام " قيود وضمانات "، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية مصر، 2007، ص 229.

(2) قدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بيسكرة الجزائر، 2014/2013، ص 38-39.

(3) د/موسى مصطفى شحادة، المرجع السابق، ص 178.

(4) المادة 26 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لعام 1966.

المادة 2 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981.

المادة 3 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان لعام 2004.

(5) صديقي عبد الرزاق، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015 /2014، ص 44.

فكرية..⁽¹⁾، وكننتيجة لهذا التمييز حرصت الجماعة الدولية على تبني العديد من الاتفاقيات التي تحرم مثل هذه المفاضلة على أساس الجنس، وقد انتقلت هذه النصوص الدولية إلى الدساتير الوطنية حيث نص التعديل الدستوري لعام 2016⁽²⁾، في مادتيه 32،36 على ضرورة عدم التمييز بين المواطنين لاعتبارات الجنس، لا سيما في مجال الوظائف العامة، كما نص قانون الوظيفة العمومية الجزائري على منع التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية⁽³⁾، وبذلك فقد أعطي مبدأ المساواة بين الجنسين نفس درجة الاهتمام التي نالها مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة عالميا ووطنيا، وحتى لا تبقى المرأة عرضة للتمييز الجنسي في مجال دخول الوظائف العامة⁽⁴⁾.

رابعا: المساواة في تولي الوظائف العامة لا تكون إلا بين المتساوين في نفس الظروف

يقصد بالمساواة في تقلد الوظائف العامة، أن يكون المتقدمون لشغل هذه الوظائف من نفس الدرجة وفي نفس الظروف، أي أن يوجد جميع المترشحين في ظروف متماثلة، حتى يعاملوا معاملة متساوية دون تفضيل أحدهم على الآخر، بمعنى أن جميع الأشخاص المتقدمين لشغل الوظائف العامة، والذين تتوفر فيهم الشروط القانونية المطلوبة، هم وحدهم الذين يتم الالتزام بإعمال مبدأ المساواة في مواجهتهم⁽⁵⁾، وبمفهوم المخالفة فإنه في حالة عدم تماثل الظروف والأوضاع بالنسبة للمتقدمين لشغل الوظيفة العامة، فإننا لا نكون أمام انتهاك لمبدأ المساواة عند تمييز بعضهم على الآخر، إلا أنه في مثل هذه الحالات، لا يتوجب علينا أن ننظر إلى اختلاف المراكز القانونية بتسرع دون فعالية، لأن هذا الاختلاف له أهمية قصوى وبالغة الدقة فيما يتعلق بمبدأ المساواة، لا سيما عندما لا يكون الاختلاف واضحا وجليا، ومثاله الاختلاف من حيث الجنس بين الذكر والأنثى، والذي قد يطغى على مفهوم الاختلاف، لكون ما يمنع إقرار القاعدة القانونية النوعية ليس هو التشابه في المراكز بل التشابه في الأنشطة أو

(1) محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة، تولية المرأة القضاء، دراسة مقارنة، مذكرة ماجستير، تخصص حقوق إنسان جامعة وهران، الجزائر، 2012/2011، ص 37.

(2) قانون رقم: 01/16، المؤرخ في: 2016/03/06 المتضمن التعديل الدستوري الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14 بتاريخ: 2016/03/07.

(3) المادة 27 من الأمر 03/06 المؤرخ في: 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخ في: 2006/07/16.

(4) علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 276.

(5) د/مصطفى موسى شحادة، مرجع سابق، ص 199 - 200.

الوظائف، وبذلك فإن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة لا يتطلبه الاختلاف من حيث الجنس بل يتطلبه التشابه في العمل⁽¹⁾.

المبحث الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

من المتعارف عليه في الدستور الجزائري أن الاتفاقيات الدولية التي يتم التصديق عليها من طرف السلطات المخولة بالتصديق تسمو على القانون⁽²⁾ وبات لزاما على مختلف الحكومات المصدقة عليها أو غير المصدقة عليها ضرورة التقيد بأوامرها والانتهااء بنواهيها لأنها تحمل في طياتها قواعد أمر، لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، لما تتمتع به من قوة ملزمة في مواجهة المخاطبين بها وهو الامر الذي يدفع هذه الحكومات لضرورة مراعاة أحكامها في تقنيناتها الوطنية بما يمنع التعارض فيما بين التشريعات الوطنية والدولية.

ولقد كان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أحد أهم هذه النصوص الملزمة الذي حاز على إجماع كافة النظم القانونية، وبصفة صريحة لا تتطلب أي تأويل، وهو الامر الذي جعل منه محل تنصيب في كافة التشريعات الوطنية ومنها التشريع الجزائري. وهو ما يدفعنا للبحث عن الأسس القانونية التي تحكمه وفق تدرج فرضته النشأة التاريخية من خلال دراسة أسسه في المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، والتشريع الجزائري:

المطلب الأول: المواثيق الدولية لحقوق الإنسان

يجد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أساسه القانوني في العديد من العهود والاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، ولكنه مستمدا من مبدأ المساواة عموما فقد خصته هذه الاتفاقيات بقدر كبير من الاهتمام والعناية، وذلك ما سنتناوله ضمن الفروع التالية:

الفرع الأول: المواثيق العالمية لحقوق الإنسان

لقد خص مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة على المستوى العالمي بالكثير من الرعاية نتيجة تطور المجتمع الدولي واهتمامه المتزايد بمسألة حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ومنها حق الفرد في العمل، عن طريق الحصول على وظيفة يضمن من خلالها لنفسه ولأسرته العيش الكريم، هذه الوظيفة التي باتت تقتضي من الإدارة الانصياع لواجب المساواة بين

⁽¹⁾ د/أمين عاطف صليبا، دور القضاء الدستوري في إرساء دولة القانون، دراسة مقارنة، المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس لبنان، 2002، ص 407-408.

⁽²⁾ المادة 150 من القانون 01/16 المؤرخ في 06/03/2016 المتضمن التعديل الدستوري الصادر بالجريدة الرسمية العدد 14 بتاريخ: 07/03/2016.

المتقدمين لشغلها، ومن بين هذه المواثيق، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على اعتبار أنه إعلان مبادئ يفتقد للقوة الإلزامية، والعهدان الدوليان للحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واللذان يتسمان بنوع من التفصيل والإلزام ضمن مجموعة من القواعد الآمرة والتي شكلت جزءا من الشريعة الدولية لحقوق الإنسان مثلما سنراه فيما يلي:

أولا: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

انطلاقا من فرضية أن الوظيفة العامة حق للمواطن كفلته القوانين الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان⁽¹⁾، الذي أشار في المادة 21 الفقرة الثانية منه أنه " لكل شخص نفس الحق الذي لغيره في تقلد الوظائف العامة في البلاد"، وأضاف في نص المادة الثالثة والعشرين الفقرة الأولى أن: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة"، ليؤكد في الفقرة الثانية من نفس المادة على أن: " لكل فرد دون تمييز الحق في أجر مساو للعمل".

والجدير بالذكر أن الجزائر انضمت للإعلان العالمي لحقوق الإنسان بموجب أحكام دستورها الأول لعام 1963⁽²⁾، والذي استمد منه العديد من المبادئ الأساسية للحقوق والحريات العامة على اعتبار أنه يعد مرجعية العديد من الحقوق والحريات الأساسية للإنسان⁽³⁾.

ثانيا: العهدان الدوليان

لقد نص العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية⁽⁴⁾ في المادة: 25(ج) منه على " أن تتاح لكل مواطن على قدم المساواة عموما مع سواه فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده"، وأضاف في المادة: 26 منه بأن: "الناس جميعا سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته، كما يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب...". أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية⁽⁵⁾، فقد نص في مادته السادسة على أن: " تعترف الدول الأطراف في هذا

(1) تم اعتماده من قبل الجمعية العامة بموجب القرار رقم 217 أ(3) في 10/12/1948.

(2) اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، المراجع الأساسية في مجال حقوق الإنسان، أهم الصكوك الدولية والإقليمية (مع الإحالة إلى الجزائر)، جانفي 2012، ص 16.

(3) علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 270.

(4) اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم: 2200، (د 21) المؤرخ في: 16/12/1966، والذي دخل حيز التنفيذ في:

1976/03/23 وفقا لأحكام المادة 49 منه.

(5) تم اعتماده في نفس القرار الذي اعتمد بموجبه العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق".

كما أضافت المادة السابعة على أنه: "تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص...أجرا منصفا ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز على أن يضمن للمرأة خصوصا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل...تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم إلى مرتبة أعلى ملائمة دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة".

نشير في الأخير إلى أن الجزائر صدقت على هذين العهدين وانضمت إليهما مع بعض التحفظات في العام 1989⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المواثيق الإقليمية لحقوق الإنسان

لقد ساهمت المنظمات والاعلانات الإقليمية المواثيق العالمية في تناولها لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة لاسيما تلك الجماعات التي تنتمي إليها الجزائر ولذلك سنركز على المواثيق الإقليمية التي انضمت إليها الجزائر، ليتم تبني العديد من الاتفاقيات الإقليمية التي حرصت على مراعاة احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مثلما سنبينه حسب الترتيب الزمني فيما يلي:

أولا: الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب

لقد جاء في الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب⁽²⁾، النص في مادته الثانية على تمتع كل شخص بالحقوق والحريات المعترف بها والمكفولة في هذا الميثاق دون تمييز، خاصة إذا كان قائما على العنصر أو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر، أو المنشأ الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المولد أو أي وضع آخر، فيما أضافت المادة الثالثة منه على أن الناس سواسية أمام القانون، وأنه لكل فرد الحق في حماية

(1) انضمت الجزائر للعهدين الدوليين بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 89-67 المؤرخ في: 16/05/1989 الصادر بالجريدة

الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 20، بتاريخ: 17/05/1989، ونشر نص العهدين بشكل ملحق بهذا المرسوم الرئاسي ونشر في الجريدة الرسمية، العدد: 11، بتاريخ: 26/02/1997.

(2) اعتمد من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم: 18 في نيروبي (كينيا) لمنظمة الوحدة الإفريقية في: 27/06/1981، ودخل حيز النفاذ في: 21/10/1986.

متساوية أمام القانون، أما المادة 13 منه فقد نصت في فقرتها الثانية على أنه لكل المواطنين الحق أيضا في تولي الوظائف العمومية في بلدهم، وفي الفقرة الثالثة جاء التأكيد على أنه لكل شخص الحق في الاستفادة من الممتلكات والخدمات العامة، وذلك في إطار المساواة التامة للجميع أما القانون، ليختم في نص المادة 15 منه على أن: "حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ، ولقد انضمت الجزائر إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب دون تحفظ في: 1987/02/03⁽¹⁾.

ثانيا: إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام

لقد تناول إعلان القاهرة لحقوق الإنسان⁽²⁾ النص على حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة سواء بصورة صريحة أو ضمنية في ثلاث مواد منه، حيث أشارت المادة 13 من الإعلان إلى أن "العمل حق تكفله الدولة والمجتمع لكل قادر عليه، وللإنسان حرية اختيار العمل اللائق به، مما تتحقق به مصلحته ومصلحة المجتمع، وللعامل حقه في الأمن والسلامة وفي كافة الضمانات الاجتماعية الأخرى، ولا يجوز تكليفه بما لا يطيقه، أو إكراهه، أو استغلاله، أو الإضرار به، وله -دون تمييز بين الذكر والأنثى- أن يتقاضى أجرا عادلا مقابل عمله دون تأخير، وله الإجازات والعلاوات والفروقات التي يستحقها، وهو مطالب بالإخلاص والإتقان، وإذا اختلف العمال وأصحاب العمل، فعلى الدولة أن تتدخل بفض النزاع ورفع الظلم وإقرار الحق والإلزام بالعدل دون تحيز".

ليعود ويؤكد على مبدأ المساواة كأصل عام في مضمون المادة 19 الفقرة "أ" حين شرع بأن "الناس سواسية أمام الشرع، يستوي في ذلك الحاكم والمحكوم"، ليؤكد وبصورة صريحة لا لبس فيها ولا تتطلب اشتقاق على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة عند قوله "لكل إنسان حق الاشتراك في إدارة الشؤون العامة لبلاده بصورة مباشرة أو غير مباشرة كما أن له الحق في تقلد الوظائف العامة وفقا لأحكام الشريعة"⁽³⁾.

(1) انضمت الجزائر إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 37/87، المؤرخ في:

1987/02/03، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 06، بتاريخ: 1987/02/04.

(2) أعتمد من قبل كافة الدول الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي بالقاهرة في: 05 أوت 1990 بمن فيهم الدولة الجزائرية.

(3) المادة 23 (ب) من إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام المؤرخ في: 1990/08/05.

ثالثاً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان

لقد نهج العالم العربي نفس النهج الذي سار عليه المجتمع الدولي من خلال تبني ميثاق عربي لحقوق الإنسان⁽¹⁾، والذي أكد هو الآخر على واجب احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، حيث نص في المادة الثالثة منه على "تعهد كل دولة طرف في الميثاق العربي أن تكفل لكل شخص خاضع لولايتها حق التمتع بالحقوق والحريات المنصوص عليها في الميثاق من دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو المعتقد الديني أو الرأي أو الفكر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد أو الإعاقة البدنية أو العقلية.

وأضافت الفقرة الثانية من نفس المادة ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف في هذا الميثاق التدابير اللازمة لتأمين المساواة الفعلية في التمتع بالحقوق والحريات كافة المنصوص عليها في هذا الميثاق بما يكفل الحماية من جميع أشكال التمييز بأي سبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى، ليؤكد الميثاق في نص الفقرة الثالثة من ذات المادة، على أن الرجل والمرأة متساويان في الكرامة الإنسانية والحقوق والواجبات في ظل التمييز الإيجابي الذي أقرته الشريعة الإسلامية والشرائع السماوية الأخرى والتشريعات والمواثيق النافذة لصالح المرأة.

كما تتعهد تبعا لذلك كل دولة طرف باتخاذ كل التدابير اللازمة لتأمين تكافؤ الفرص والمساواة الفعلية بين النساء والرجال في التمتع بجميع الحقوق الواردة في هذا الميثاق، لتختتم المادة 24 من الميثاق في مضمون فقرتها الرابعة بالتأكيد على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة بقولها: "أن تتاح لكل مواطن على قدم المساواة مع الجميع فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده على أساس تكافؤ الفرص".

وفي الأخير أشارت المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان إلى أن العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه مع ضمان الإنتاج وحرية العمل وتكافؤ الفرص ومن دون أي نوع من أنواع التمييز على أساس.....لتخلص الفقرة الرابعة من نفس المادة للتأكيد على المساواة بين المرأة والرجل في حق الاستفادة الفعلية من التدريب والتكوين والتشغيل وحماية العمل والأجور عند تساوي قيمة ونوعية العمل.

(1) اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة بتونس بتاريخ:2004/05/23، ودخل حيز النفاذ في:2008/01/24.

وتجدر الإشارة إلى أن انضمام الجزائر إلى الاتفاقية العربية لحقوق الإنسان كان العام 2006⁽¹⁾ ودون تحفظ.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في القانون الجزائري

يعتبر المصدر الوطني لحقوق الإنسان مصدرا هاما، إذ له الأولوية على المصدر الدولي في مجال الحماية الوطنية للحقوق والحريات عند حدوث أي انتهاك، إذ يسعى المتضرر إلى البحث عن وسائل الحماية في القانون الداخلي باعتباره خط الدفاع الأولي لحقوق الإنسان، وسواء كان هذا القانون دستورا أو تشريعا عاديا فإنه الأولي بالتطبيق قبل اللجوء إلى أي مصدر دولي استنادا إلى متطلبات المواثيق الدولية، والتي تحرص على أن يلجأ الطرف المتضرر سواء كان دولة أو فردا إلى وسائل الدفاع الدولية⁽²⁾، ولهذا سوف نتطرق إلى الأسس القانونية في التشريع الجزائري بدءا بالدستور، ثم نعرض عن التشريعات العادية، ضمن الفروع التالية :

الفرع الأول: أساس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في الدساتير الجزائرية

يعد الدستور الإطار الأساسي للحقوق والحريات العامة، نظرا لما يتضمنه من مبادئ ومقتضيات ضرورية لقيام دولة القانون واستنادا إلى ضرورة ممارسة الأفراد لهذه الحقوق والحريات ممارسة فعلية حقيقية مسخرة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد⁽³⁾، عن طريق الاهتمام بالعمل والشغل وتنويع الوظائف في الدولة، فقد أقرت غالبية الدساتير ضرورة حماية مبدأ المساواة بين الأفراد في تقلد الوظائف العامة داخل الدولة وتوفير الضمانات اللازمة للمحافظة عليه وصونه، ومنها الدستور الجزائري منذ الاستقلال وإلى غاية اليوم:

أولا_ في دستور 1963⁽⁴⁾:

يعد هذا الدستور أول دساتير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الذي تضمن النص على ضرورة احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ضمن بيان مفصل عن

(1) انضمت الجزائر إلى الميثاق العربي لحقوق الإنسان بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم: 62/06 المؤرخ في: 2006/02/11

الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثامن المؤرخ في: 2006/02/15.

(2) سكاكني بابة، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة دكتوراه علوم تخصص قانون، جامعة

مولود معمري ببنيزي وزو، الجزائر، 2011، ص 38.

(3) المرجع نفسه، ص 38.

(4) دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في: 1963/09/08.

الحقوق الأساسية للمواطن، إذ أشار في المادة العاشرة منه على أنه: "من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية...مقاومة كل نوع من التمييز..."، وأضاف في المادة 12 منه على مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات، ليختم في نص المادة 16 باعتراف الجمهورية بحق كل فرد في العمل والحياة اللائقة والتوزيع العادل للدخل الوطني"⁽¹⁾.

ثانياً_ في دستور 1976⁽²⁾ :

تضمن هذا الدستور مجموعة كبيرة من الحقوق الأساسية للمواطن إذ نص في المادة 44 منه على أن "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شروط ما عدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية"⁽³⁾، وهي شروط تمثل ضمانات من ضمانات حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وتقف حائلاً دون تدخل الإدارة من أجل إدراج شروط أخرى الهدف منها ترجيح كفة البعض عن البعض الآخر.

ثالثاً_ في دستور 1989:

حفاظاً على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة حرص المشرع الجزائري في مختلف الدساتير على خصه بالعناية الكافية، رغم تغير الحكومات، إلا أن المبدأ بقي ثابتاً، ليعيد تأكيده في دستور عام 1989⁽⁴⁾، والذي جاء في مرحلة مختلفة ألا وهي مرحلة الانفتاح السياسي وانتعاش الحقوق الأساسية أكثر من ذي قبل، فنجد نصاً صريحاً حول مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ضمن نص المادة: 48 منه، والتي تؤكد صراحة على أن: "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة، دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون" وفي نفس السياق نصت المادة: 22 منه على أن: "القانون يعاقب على التعسف في استعمال السلطة" وبأن: "عدم تحيز الإدارة يضمنه القانون" ضمن نص المادة 23⁽⁵⁾.

(1) فيرم فاطمة الزهراء، الموظف و مبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة الجزائر 2004/2003، ص 11.

(2) الأمر رقم: 97/76، المؤرخ في: 1976/11/22، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 94 ، بتاريخ: 1976/11/24.

(3) غوثي هارون، المرجع السابق، ص 59.

(4) مرسوم رئاسي رقم: 18/89 المؤرخ في: 1989/2/28 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 9 بتاريخ: 1989/3/1.

(5) علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 273.

رابعاً_ في دستور 1996:

دائماً في إطار الحفاظ على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة فقد نص دستور: 1996⁽¹⁾، في مادته 29 على أن: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، ليعيد صياغة المادة 48 من دستور 1989 سألفة الذكر في مضمون المادة 51 منه، مؤكداً بذلك حرص الدولة الجزائرية على ضمان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في العديد من نصوص مواده، وحتى يقطع الطريق أمام تحيز الإدارة العامة في منح الوظائف على سبيل المحاباة أو بنوع من التمييز، وذلك بغية أن ينال الجميع نفس الفرصة حيث يخضعون لنفس المعاملة أثناء التقدم لشغل الوظيفة العامة⁽²⁾.

خامساً_ في التعديل الدستوري 2016⁽³⁾:

لقد كرس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في العديد من محطاته، إذ تضمنت المادة 32 منه النص على أن: " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

ليضيف في المادة 34 منه على أن: " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، ليؤكد في نص المادة 36 منه على: " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل" ليختم في نص المادة 63 تأكيداً على ضمان مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وبصياغة صريحة إذ جاء فيها: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون"، زيادة على ذلك تأكيداً في المادة 69 على أن لكل المواطنين الحق في العمل.

(1) المرسوم الرئاسي رقم: 438/96 المؤرخ في: 1996/12/7 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996/11/28 الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76 بتاريخ: 1996/12/8.

(2) محمد فريدي، المرجع السابق، ص12.

(3) قانون رقم: 01/16 المؤرخ في: 2016/3/6 المتضمن التعديل الدستوري الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14 بتاريخ: 2016/3/7.

ليستشف من هذه النصوص وعبر كافة دساتير الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وبصورة واضحة وجلية، أن كل هذه المواد تصب في خانة واحدة وهي سعي المؤسس الدستوري إلى تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، حيث يعد حياذ الإدارة أثناء ممارستها لسلطاتها بما في ذلك عملية التوظيف أحد أهم أشكال تجسيده⁽¹⁾.

الفرع الثاني: أساس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري

حرص المشرع الجزائري على تأكيده لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في جميع النصوص القانونية ذات الصلة بتنظيم الوظيفة العمومية، وشدد على ضرورة إنشاء آليات عملية لتجسيد هذا المبدأ وتوفير ضمانات العمل بمقتضاه انطلاقا من أولى النصوص القانونية المتعلقة بالوظيفة العامة إلى غاية اليوم، وهو الأمر الذي سنتناوله في هذا الفرع من خلال المراحل التالية:

أولا- مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في الأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية⁽²⁾:

ضمن بند مبدأ الدخول المتساوي في الوظيفة العمومية، التأكيد على أن يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام وهو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها، ومن أجل التطبيق السليم لهذا المبدأ وضعت عدة أحكام في نص المادة 26 من ذات القانون تبين كيفية ولوج المواطنين للوظيفة العامة، ليؤكد فيما تلاه على أن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ما هو إلا نتيجة لمبدأ المساواة كأصل عام بين كافة الجزائريين، بهدف تطهير الإدارة من القواعد والعادات التي تثير عند الموظفين الشعور بحرمانهم من الحقوق.

ثانيا- مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في القانون رقم: 12/78 المتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل⁽³⁾:

أكد المشرع الجزائري في محطة ثانية من محطات تنظيم الوظيفة العامة، والمتمثلة في هذا القانون، على أن العمال سواسية في الحقوق والواجبات، يتقاضون عن العمل الواحد أجورا

(1) علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص274.

(2) الأمر 133/66، المؤرخ في: 02/06/1966 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 بتاريخ: 08/06/1966.

(3) القانون رقم: 12/78، المؤرخ في: 03/08/1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 32، بتاريخ: 08/08/1978.

متمائلة، وينتفعون بمزايا واحدة، إذا تساوا في التأهيل والمردود⁽¹⁾، ويرى البعض أن هذا الحكم رغم أنه يتعلق بالعامل إلا أنه يمكن إسقاطه على الموظف كما يمكن سحبه على الوظيفة العامة⁽²⁾.

ثالثا_ مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في المرسوم رقم: 59/85 المتضمن القانون الأساسي النموذجي الخاص بعمال المؤسسات والإدارات العمومية⁽³⁾:

حرصا منه على مراعاة وصيانة مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ذهب المشرع الجزائري في محطته الثالثة المتعلقة بتنظيم الوظيفة العامة، إلى تأكيد هذا المبدأ من خلال جعلها الالتحاق بالوظائف العامة يتوقف أصلا على المسابقة⁽⁴⁾، ليحيل الإطار القانوني الذي يحدد كفاءات تنظيم وإجراء المسابقة إلى المادة 36 من ذات المرسوم، وذلك تجسيدا للعمل بمبدأ المساواة في التوظيف⁽⁵⁾.

رابعا_ مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في المرسوم 131/88 الذي ينظم العلاقات بين الإدارة والمواطن⁽⁶⁾:

فقد حرص في المادة الخامسة منه على التأكيد على العقوبات، التي تترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة، وكذا التعويض المترتب لكل من كان ضحية للتعسف، وهو حكم يمكن تطبيقه على كل تعسف يقوم به ممثلو الإدارة العمومية أثناء تنظيم مسابقات الالتحاق بالوظائف العامة كالمحاباة أو التمييز.

(1) المادة: 07، من القانون رقم: 12/78.

(2) د/عمار بوحوش، نظريات الإدارة العامة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزائر، العدد الرابع 1980، ص 778.

(3) مرسوم رقم: 59/85، المؤرخ في: 1985/03/23، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم: 13، بتاريخ: 1985/03/04.

(4) المادة: 34، من المرسوم: 59/85.

(5) علي العرنان مولود، المرجع السابق، ص 274.

(6) مرسوم رقم: 131/88، مؤرخ في: 1988/07/04، المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27، بتاريخ: 1988/07/06.

خامسا_ مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في الأمر رقم:03/06المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية⁽¹⁾:

لقد أكد المشرع الجزائري على مبدأ المساواة في ذات الأمر من خلال حرصه على عدم جواز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية⁽²⁾، وبعد ذلك أضاف في مادة أخرى حرصه على أن: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"⁽³⁾.

ويستخلص من نصوص المواد السابقة وعبر كافة المحطات التشريعية أن حرص المشرع الجزائري على ضمان مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة إنما جاء تطبيقا للمبدأ الدستوري العام والذي أخذت به جميع النظم السياسية الديمقراطية عبر العالم⁽⁴⁾، والذي يعتبر أساسا لتحقيق العدالة والحرية وسيادة القانون، ألا وهو مبدأ المساواة بين المواطنين أمام القانون.

فضلا عن ذلك، فإنه بالرغم من تغير السلطات الحاكمة وكذا الأنظمة السياسية في الجزائر إلا أن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة بقي ثابتا ومعززا في كافة التشريعات منذ الاستقلال وإلى غاية اليوم، من خلال تكريس العديد من الضمانات وإرساء الكثير من الآليات التي تسهر على فرض احترامه.

(1) الأمر رقم: 03/06 المؤرخ في: 15/07/2006 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، بتاريخ: 16/07/2006.

(2) المادة: 27 من الأمر 03/06.

(3) المادة: 74 من الأمر 03/06.

(4) غوثي هارون، المرجع السابق، ص61.

ملخص الفصل الأول

لقد أجمع كل من الفقه القانوني والفقه اللغوي حول تعريف مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، فلا يكاد يخلو أي منهما من الحرص على عدم التمييز والذي يعني إزالة كل الفوارق ومظاهر المفاضلة بين الأفراد رغم اختلاف الجنس أو الأصل أو العرق أو اللون أو المركز الاجتماعي، ويعد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أحد أهم تطبيقات مبدأ المساواة، والذي يعني تساوي جميع المتقدمين في فرص الولوج للوظائف العامة، في من تتوفر فيهم شروط شغل هذه الوظيفة حتى لا تكون امتيازاً لشخص على حساب شخص آخر، وعليه فلا يجب أن يعامل المتقدم لشغل الوظيفة العامة معاملة يختص بها دون غيره من المترشحين، لاعتبارات سياسية أو دينية أو جنسية أو...، ويكون التساوي في تقلد الوظائف العامة بين من هم في نفس الظروف أي جميع من تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لشغل الوظيفة العامة، وباستطراد تاريخي نجد أن لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أساساً في المواثيق الدولية، فقد نادى به المواثيق والإعلانات العالمية كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدان الدوليان للحقوق المدنية والسياسية والمواثيق الإقليمية كالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب والميثاق العربي لحقوق الإنسان، أما الدستور الجزائري فقد نص على ضرورة احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة منذ ظهور أول دستور عام 1963 إلى دستور 1976 ثم دستور 1989 وكذلك الأمر بالنسبة لدستور 1996، ختاماً بالتعديل الدستوري الأخير 01/16.

ونتيجة لهذا التأسيس الدستوري تبنى المشرع الجزائري في مختلف النظم الوظيفية العديد من الآليات والهيكل التي تضمن تجسيد هذا المبدأ واحترامه في نصوصها بداية من الأمر 133/66 إلى القانون 12/78 ثم المرسوم 59/85 والمرسوم 131/88 فالأمر 03/06 .

الفصل الثاني:

ضمانات حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يعد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدءا دستوريا، لا يجوز للسلطة التشريعية أو التنفيذية اتخاذ إجراءات من شأنها التمييز بين المتقدمين لتولي الوظائف العامة لأي اعتبار سياسيا كان أو عرقيا أو لاعتبارات الجنس أو...، وبالتالي إبعاد القوانين المنظمة للتوظيف العمومية عن كل الاعتبارات، والتجرد أثناء عملية التوظيف من كل الميولات، والابتعاد عن أي محاباة أو تأثير لخدمة قوى سياسية أو مصالح معينة، فكان لزاما على الدولة الاهتمام بهذا الجانب لضمان السير الحسن لتولي الوظائف العامة بالقيام بإجراءات دقيقة وشفافة ومحمية قانونا لتحقيق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، ولا تتحقق هذه المساواة إلا إذا اتخذ المشرع من الإجراءات والتدابير الوظيفية ما يمكن المتقدمين لشغل هذه الوظائف من العلم المسبق بكيفية إجراءاتها مما يضمن عليها طابع الشفافية والنزاهة، ويبقى هذا الحكم معلقا على مدى حياد الإدارة أثناء سير الامتحانات والمسابقات والفحوص المهنية والتي تمثل أحد مظاهر الحماية الإدارية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.

حتى وإن ابتعدت الإدارة عن مبدأ الحياد في تعاملها مع المترشحين، فقد خول المشرع الجزائري لهؤلاء صلاحية الطعن في قرارات الإدارة أمام القضاء الإداري من أجل إبطال مفعولها عن طريق دعاوى الإلغاء، أو دعاوى التعويض عن الضرر الناجم عن تلك المعاملة اللامتكافئة والمبنية على التحيز وتغليب كفة البعض على البعض الآخر، مع احتفاظ هؤلاء المترشحين بحقوقهم في المتابعات الجزائية نظير هذه التعسفات الإدارية وعدم الالتزام بالمساواة.

وكباقي التشريعات الوطنية الأخرى، فقد أخذ المشرع الجزائري بما يعرف بالتمييز الإيجابي لاعتبارات إنسانية، أو سياسية، ولئن كانت الأولى تحوز على رضا الجميع، فقد خلفت الثانية الكثير من الانتقاد، بحجة أن تدخل السياسة في العمل الإداري يسيء للإدارة العامة أكثر مما ينفعها، وذلك ضمن مبحثين، بدءا بأنواع الحماية وانتهاء بالاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، على النحو التالي:

المبحث الأول: مظاهر الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

نظير الإسهامات التي يقدمها قطاع الوظيفة العمومية في تنفيذ مختلف السياسات العامة في الدولة سيما الاقتصادية منها والاجتماعية، فقد أولاها المشرع الجزائري بنوعين من الحماية شأنها في ذلك شأن بقية القطاعات الحساسة في المنظومة التشريعية الوطنية.

تمثل النوع الأول في الحماية الإدارية (الشكلية) بما تشتمل عليه من تدابير وقواعد تحكم عمليات التقدم لشغل الوظائف العامة بما يحافظ على مبدأ المساواة بين كافة المترشحين من طرف الإدارة العامة وتحت مراقبة وإشراف هيئات إدارية عليا تابعة لقطاع الوظيفة العامة تسهر على المراقبة الذاتية لأعمال مختلف الإدارات، والتي تعتبر أحيانا بمثابة درجات للتظلم وهو الأمر الذي سنتناوله في المطلب الأول .

وتمثل النوع الثاني في الحماية القضائية بنوعيتها الإدارية والجنائية، وفي بعض الحالات الإثنتين معا، دون إهمال لعمليات الرقابة الدستورية على التشريعات الوطنية والتي يعتبرها البعض بمثابة قضاء دستوري يختص بها المجلس الدستوري في الدولة الجزائرية، وهو الأمر الذي سنتناوله في المطلب الثاني :

المطلب الأول: الحماية الإدارية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يرى البعض بأن الحرص على الارتقاء بالوظيفة العامة يجعل من الضروري العناية باختيار الموظفين واشتراط توفر قدرة وكفاءة فيمن يتوجب عليهم شغل الوظائف العامة تحقيقا للمصالح العام⁽¹⁾، وتنفيذا لهذا المغزى فرض المشرع الجزائري على الإدارة القيام بإجراءات دقيقة ومكفولة تتمثل في مراعاة الشروط العامة في تقلد الوظائف العمومية، إجراء المسابقات والفحوص المهنية يتم تناولها ضمن الفروع التالية :

الفرع الأول: الشروط العامة لتقلد الوظائف العامة

لقد عدد المشرع الجزائري الشروط الواجب توافرها مسبقا في كل من يتقدم لشغل وظيفة عامة في نص المادة: 75 من الأمر: 03/06، حيث جاء فيها " لا يمكن أن يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية.

(1) أ.د/مازن رضا ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدانمارك، 2000، ص 113.

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية.
 - أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.
 - أن يكون في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية.
 - أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد شغلها.
- إلا أن المشرع الجزائري أضاف شرطاً للالتحاق بالوظيفة العامة، وترك مجال تطبيقه للسلطة التقديرية للإدارة، وذلك في نص المادة: 76 من ذات القانون بقوله: "يمكن للإدارة عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين".
- كما حددت المادة 78 من نفس الأمر السن القانوني للتوظيف بـ 18 سنة كاملة، تطبيقاً للالتزامات الجزائر الدولية المترتبة عن تصديق الجزائر على اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 والتي عرفت في نص المادة 49 منها الطفل بأنه: "كل شخص يقل عمره عن 18 سنة، ما لم يكن بلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المطبق على الطفل"⁽¹⁾، ويقصد هنا ما لم ينص على سن رشد أقل في ظل القوانين الوطنية ومثاله الترشيح في القانون المدني الجزائري.
- غير أننا نجد المشرع الجزائري في نص المادة 40 من القانون المدني⁽²⁾، قد حدد سن الرشد باستكمال 19 سنة كاملة، وهو السن الذي يؤهله لمباشرة حقوقه المدنية ومن ضمنها الحق في وظيفة، وهو ما يتعارض مع نص المادة 49 من اتفاقية حقوق الطفل لعام 1989 سالف الذكر، لذا يتوجب تعديل نص المادة 40 من القانون المدني لتساير نصوص المواد: 49 المذكورة أعلاه، وكذا المادة 78 من الأمر 03/06، بالإضافة إلى نص المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182⁽³⁾، ولا يعتبر وضع شروط مسبقة للالتحاق بالوظيفة العامة كإقتصاها على المواطنين دون الأجانب بمثابة تمييز لكون معظم القوانين والأنظمة الخاصة

(1) د/السعيد بن عبد الله حرزي، رياض شتوح، حماية الطفل والمرأة أثناء النزاعات المسلحة وفقاً لأحكام القانون الدولي الإنساني، مطبعة بن سالم، الأغواط، الجزائر، الطبعة الأولى 2014، ص 53.

(2) الأمر رقم: 58/75، المؤرخ في: 26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم: 10/05 المؤرخ في: 20/06/2005، الصادر بالجريدة الرسمية العدد: 44 بتاريخ: 26/06/2005.

(3) اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها لعام 1999، والتي دخلت حيز التنفيذ في: 2000/11/19.

بالوظيفة العامة تقتضي توفر عدد من الشروط لتولي هذه الوظيفة ، وهذه الحالة تندرج تحت مبدأ المعاملة بالمثل بين الدول⁽¹⁾.

الفرع الثاني: المسابقات

إن ترك الأمر للإدارة في كيفية اختيار طرق التوظيف دون حسيب أو رقيب يفتح الباب أمام الإدارة العامة لمختلف التأثيرات السياسية لما له من انعكاسات في تدني مستوى الموظفين ونقشي الانحراف وسوء الإدارة، مما استلزم تدخل المشرع لوضع كفاءات يجب إتباعها في اختيار الموظفين، ولذلك تعتبر المسابقة أو الامتحان من أفضل الطرق لاختيار الموظفين وذلك بغية التحقق من صلاحيتهم لشغل هذه الوظائف⁽²⁾، وهذا ما ذهب إليه المشرع الجزائري في نص المادة 26 من الأمر 133/66، والمادة 34 من المرسوم 59/85، والمادة 80 من الأمر 03/06، والتي عدت طرق وكفاءات الالتحاق بالوظيفة العامة باستعمال أسلوب المسابقات متمثلة في ما يلي :

- المسابقة على أساس الاختبار.
- المسابقة على أساس الشهادة.
- الفحص المهني.

بالإضافة إلى التوظيف المباشر بالنسبة للأشخاص الذين تابعوا تكويننا متخصصا نصت عليه القوانين الأساسية، ولقد تدخل المشرع الجزائري لتحديد كيفية تنظيم هذه المسابقات، ولم يتركها حkra على إرادة الإدارة العامة، حيث نظم كيفية إجرائها في المرسوم التنفيذي 194/12⁽³⁾، تطبيقا لأحكام المادة 82 من الأمر 03/06⁽⁴⁾، بإتباع عدة مراحل تتمثل في:

أولا_ الإعلان: وهو نشاط تقوم به الإدارة بطريقة منظمة، الهدف منه إعلام الجمهور بشغور وظيفة معينة بالطرق الرسمية، وذلك لغرض تقدم من يهمهم الأمر ويرغبون في الالتحاق بهذه الوظيفة ممن تتوافر فيهم شروط شغلها⁽⁵⁾، ويتضمن الإعلان :

(1) باسم بشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، سلسلة تقارير قانونية(31)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين، ديسمبر 2002، ص 18/16.

(2) د/حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2010، ص 733.

(3) مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 المحدد لكفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 26 بتاريخ: 2012/05/03.

(4) تحدد كفاءات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه وإجرائها عن طريق التنظيم.

(5) قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 30.

- السلك أو الأسلاك والرتب التي تم من أجلها فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية.
 - نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات أو اختبارات أو امتحان أو فحص مهني).
 - عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف .
 - الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
 - عدد الاختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها وعند الاقتضاء النقاط الإقصائية في اختبارات القبول والنجاح النهائي في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
 - تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.
 - تشكيلة لجنة الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات كما هو منصوص عليها في المادة 18 من ذات المرسوم.
 - تشكيلة لجنة القبول و/أو النجاح النهائي كما هي محددة في المواد: 27/26/24 من نفس المرسوم.
- فضلا عن هذه الشروط⁽¹⁾، يتضمن الإعلان أيضا:
- تبيننا لمكونات ملف الترشيح.
 - مكان إيداع الملف وعنوانه وكيفيات ذلك.
 - مكان إجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية عند الاقتضاء.
 - معايير الانتقاء في المسابقة على أساس الشهادات المحددة في المادة 09 من المرسوم 194/12.
 - طرق الطعن التي يقوم بها المترشحون الذين لم يتم قبولهم للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
- ويعتبر الإعلان أول إجراء يجسد الشفافية في عملية تنظيم المسابقات، بما يحفظ علم الكافة دون تحيز أو تمييز بين المخاطبين به، كي لا يقتصر العلم بشغور الوظائف على فئة دون أخرى.

(1) المادة 10 من المرسوم: 194/12.

ثانياً_ المسابقة: يعتبر البعض أسلوب المسابقة والامتحان أفضل الطرق لشغل الوظيفة العامة كونه يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة بين الأفراد، كما يؤدي إلى وصول من هم أهل لتولي المسؤولية في المناصب الإدارية⁽¹⁾.

كما أن اختيار الموظفين وفقاً لأسلوب المسابقة والامتحان الأكثر انتشاراً في الوقت الحاضر لمدى تمتعه بالموضوعية بعيداً عن كل الأهواء والاعتبارات الشخصية. ومن أجل إجراء الامتحان أو المسابقة في ظروف تمكن من اختيار أفضل المرشحين، لا بد من إحاطته بضمانات وضوابط تكفل العدالة والموضوعية في الاختيار، ومن أجل الوصول إلى هذا الغرض، تعمل بعض الأنظمة على إجراء الامتحان أو المسابقة شفويًا أو كتابيًا أو بمقابلة شخصية، ويمكن الجمع بين مختلف هذه الصور، وذلك ما تجسد في المرسوم التنفيذي رقم 194/12، في نص المادة 09 والتي حددت الأسلوب المتبع في اختيار المترشحين من بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة والمتمثل في الاختبار الكتابي، الشفهي أو التطبيقي، بالنسبة للمسابقات على أساس الاختبارات والامتحانات والفحوص المهنية، أما بالنسبة للمسابقات على أساس الشهادات فقد تبنى المشرع الجزائري طريقة المقابلة.

الفرع الثالث: الهياكل المركزية للوظيفة العامة

رغم الاهتمام والعناية اللتين أولاهما المشرع الجزائري لحماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة إلا أنه دوماً يبقى هناك هامش من الحرية في استعمال السلطة التقديرية للإدارة العامة، والذي قد يستغل من أجل الإخلال بهذا المبدأ، ومثال ذلك الامتحانات الشفهية المبنية على المقابلة، والتي تعطي رجل الإدارة سلطة تقييم المترشح وفقاً لأهوائه دون ضوابط ملموسة تمكن الممتحن من الاطلاع على حقيقة ما تم الاعتماد عليه في التقييم، وذلك نتيجة إمكانية تدخل الذاتية في عملية التقييم، وهو الأمر الذي انتبه إليه المشرع الجزائري، فأعطى للمواطن أو المتقدم لشغل الوظيفة العامة آليات أخرى من أجل الحفاظ على حقه كاملاً مثلما للآخرين في فرصة الظفر بمنصب عمل في إطار الوظائف العامة، وهذا في حالة عدم رضاه عن الطريقة التي تم بها إجراء عمليات التوظيف، وذلك باللجوء إلى هيئات الوظيفة العامة المركزية لغرض إنصافه في حالة مواجهة أي تعسف أو تمييز في شغل هذه الوظيفة، وتعتبر هذه الهيئات كضمانات إدارية إضافية من أجل تجسيد المراقبة الذاتية⁽²⁾، من أجل تكريس الحماية

(1) أ.د./مازن راضي ليلو، المرجع السابق، ص 116.

(2) أي مراقبة إدارة عامة لإدارة عامة أخرى من نفس الدرجة أو أعلى منها درجة.

القانونية لمبدأ المساواة بين المواطنين في تقلد الوظائف العامة، وتجسيدا لتكافؤ الفرص بين جميع المتقدمين أو المترشحين لشغل هذه الوظائف، وهو الأمر الذي يحتم علينا تناول هذه الآليات فيما يلي :

أولا_ المجلس الأعلى للتوظيف العمومية

أنشئ المجلس الأعلى للتوظيف العمومية مع صدور أول قانون عام للتوظيف العمومية بعد الاستقلال بموجب المادة 12 من الأمر 133/66 باعتباره مقرا للتوظيف العمومية، برئاسة رئيس الحكومة، أو الوزير المكلف بالتوظيف العمومية، وتم التأكيد على إنشائه بمقتضى الأمر رقم: 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية⁽¹⁾، ورغم أن هذه الهيئة تبقى استشارية غير أنه تم النص من بين إحدى صلاحياتها على واجب السهر على احترام قواعد أخلاقيات التوظيف العمومية⁽²⁾، ومن بين هذه القواعد والأخلاقيات إن لم يكن أهمها على الإطلاق هو واجب احترام الإدارة لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة. وي طرح عدم تنصيب المجلس لحد الساعة العديد من التساؤلات ، هل هو استمرار تسيير قطاع التوظيف العمومية من طرف السلطة التنفيذية دون ضوابط لجعله أداة لتحقيق أغراض و مصالح سياسية و حزبية ضيقة ؟

ثانيا_ المديرية العامة للتوظيف العمومية

تعرف هذه المديرية بأنها الهيكل المركزي للتوظيف العمومية إدارة دائمة للدولة⁽³⁾، أنشئت هذه الهيئة عام 1962⁽⁴⁾، كما عرفت هذه المديرية عدة إحقاقات مؤسسية وتغييرات تنظيمية دون المساس بموقعها وشكلها كمديرية عامة⁽⁵⁾، غير أنها ألحقت في بداية نشأتها برئاسة الجمهورية⁽⁶⁾، مثلما هو عليه الحال اليوم⁽⁷⁾.

(1) المادة 58 من الأمر: 03/06، المؤرخ في: 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

(2) بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة التوظيف العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012/2011، ص27.

(3) المادة: 56 من الأمر 03/06.

(4) المرسوم رقم: 556/62، المؤرخ في: 1962/09/18، المتضمن إنشاء المديرية العامة للتوظيف العمومية.

(5) لمحة تاريخية حول المديرية العامة للتوظيف العمومية من موقع: (www.dgfp.gov.dz(07.04.2014.à20:53)

(6) بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق، ص28.

(7) المرسوم الرئاسي رقم: 177/06، المؤرخ في: 2006/05/31، المتضمن إحقاق المديرية العامة للتوظيف العمومية بمصالح رئاسة الجمهورية ، وفقا للمادة الأولى منه.

ومن بين اختصاصاتها السهر بالاتصال مع الإدارات المعنية على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه، ولعل أهم ما نص عنه القانون الأساسي للوظيفة العامة هو الحرص والتأكيد على واجب احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، فضلا عن ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتصلة بتسيير المسار المهني للموظفين⁽¹⁾.

كما تسهر المديرية العامة للوظيفة العمومية على احترام الأحكام التشريعية التنظيمية التي تحكم الوظيفة العمومية⁽²⁾، وتشتمل المديرية العامة للوظيفة العمومية على عدة هيكل منها :

- **المفتشية العامة⁽³⁾**: تعد جهازا للتفتيش والرقابة والتدقيق والتقييم موضوع تحت سلطة المدير العام للوظيفة العمومية .

- **مفتشيات الوظيفة العمومية**: وهي تتواجد عبر 48 ولاية، وتسهر على تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بتسيير مسارات الحياة المهنية للموظفين والأعوان العموميين للدولة المنتمين للمؤسسات والإدارات العمومية المتواجدة على مستوى الولاية⁽⁴⁾ .

المطلب الثاني: الحماية القضائية

إعمالا لمبدأ مسؤولية الإدارة على أعمال موظفيها، مكن المشرع الجزائري من كان عرضة للأضرار الناتجة عن تعسف القائمين بالإدارة العامة، أو المؤتمرين بأوامرهم، من صلاحية اللجوء إلى القضاء من أجل اقتضاء الحقوق، ورد الاعتبار، أو التعويض عن الضرر، بحسب طبيعة الخطأ المرتكب، وعلاقته بالضرر، وخصوصا ما تعلق منها بالأضرار الناجمة عن التمييز بين المواطنين في تقلد الوظائف العامة، وما يولده من شعور بعدم الرضا لدى المترشحين، أو ما يعبر عنه في الفقه القانوني بجريمة استغلال النفوذ، والتعسف في استعمال السلطة.

وبحسب النظام القضائي الجزائري، المبني على الازدواجية، فقد أباح المشرع لضحايا الجرائم المبينة أعلاه اللجوء إلى القضاء الجنائي، كما أباح لهم اللجوء إلى القضاء الإداري

(1) المادة: 56 من الأمر: 03/06.

(2) بن فرحات مولاي لحسن، المرجع السابق، ص 31.

(3) منشأة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 191/03، المؤرخ في: 2003/04/28 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية الصادر بالجريدة الرسمية العدد 30 بتاريخ: 2003/04/30.

(4) المرسوم التنفيذي رقم: 98-112، المؤرخ في: 1998/04/06 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي الصادر بالجريدة الرسمية العدد 21 بتاريخ: 1998/04/12.

وفي سابقة هي الأولى من نوعها، فقد أضاف التعديل الدستوري الجديد، آلية جديدة للتظلم عن طريق التقاضي، تسمح للمتقاضي من الدفع بعدم الدستورية التشريعية، وهو ما يعرف في المجتمعات الغربية بالقضاء الدستوري، وهو ما يشكل بداية لهذا المطلب:

الفرع الأول: في القضاء الدستوري

إن ضرورة تطبيق مبدأ الشرعية في نطاقه الضيق، يوحي بضرورة احترام التشريعات الموضوعية من قبل السلطة العامة أولاً، ثم المحكومين ثانياً، حيث يعتبر كل انحراف عن أحكام ونصوص تلك التشريعات من أي طرف كان، خروجاً عن مبدأ الشرعية المستمد من الدستور، ولذلك فحينما يتم الإقرار بسمو القاعدة الدستورية وتقدمها على ما سواها من القواعد القانونية الأخرى فإنما لكونها قواعد لا يتم تعديلها بسهولة، مما ينتج عنه توسع في مبدأ الشرعية ليشمل تلك القواعد السامية المتعلقة بالحقوق والحريات، وضرورة عدم الخروج عنها بموجب التشريعات التي هي عرضة للتحديث حسب ما تقتضيه الضرورة، من مسايرة للتغيرات التي قد تطرأ على الحياة العامة للمواطنين، مما يحتم على الجميع وبخاصة السلطة التشريعية احترام هذه القواعد" لأنه ساعتها يكون من باب الأولوية أن يتم تطبيق مبدأ الشرعية على التصرفات التي تصدر مخالفة للدستور حتى ولو صدرت عن السلطة الحاكمة في الدولة"⁽¹⁾.

أولاً- دور المجلس الدستوري في حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة:

باستقراء أحكام الدستور الجزائري يتضح جلياً أن هناك وجهين من أوجه الرقابة يمكن للمجلس الدستوري ممارستها، أولهما: رقابة تنازع السلطات العامة، وهو أمر لا يتعلق بموضوع دراستنا، وثانيهما وهو الأهم، ويتجسد في رقابة تنازع القواعد القانونية المتمثلة أساساً في مبدأ سمو الأحكام الدستورية على باقي فئات القانون والتشريع والتنظيم⁽²⁾، وفي هذا الاتجاه، يذهب الفقيه ألكسندر هاميلتون إلى القول بأنه: "عندما تفضل المحاكم نص الدستور على نص القوانين فهذا لا يعني أن السلطة القضائية هي أعلى من السلطة التشريعية بل فقط أن سلطة الشعب هي أعلى من السلطتين"⁽³⁾، ولكن هذا الأمر لا يتحقق دوماً وبخاصة في ظل التنظيم المؤسساتي في الجزائر من خلال وجود هيئة يوكل إليها صلاحية مراقبة مدى دستورية القوانين،

(1) د/أمين عاطف صليبا، المرجع السابق، ص 79.

(2) عادل بن عبدالله، العدالة الدستورية في النظام القانوني الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد

الرابع، مارس 2008، ص 296.

(3) Michel fromant, la justice constitutionnelle dans le monde, DALLOZ Paris, 1996, pp 478/479.

مثل المجلس الدستوري الجزائري، على الرغم من أن الكثير يعتبره بمثابة هيئة قضائية أكثر منها استشارية:

ثانياً_ الطبيعة القانونية للمجلس الدستوري: لو حذونا حذو الفقيه ألكسندر هاميلتون وسلمنا جدلاً بأن المشرع الجزائري قد سار على هذا النهج لاتضح لنا أن المشرع الدستوري حين أقر في نص المادة 54 من النظام الأساسي للمجلس الدستوري والتي تقضي بأن: "آراء وقرارات المجلس الدستوري نهائية وملزمة للكافة"⁽¹⁾ أن هذا الحكم يساير الاستنتاج الذي استنتجه بعض الفقه باعتبار المجلس الدستوري هو هيئة ذات طبيعة قضائية، لأنه يتحقق فيه شرط حجية الشيء المقضي فيه والذي يستمد صراحة من نص المادة سالفه الذكر، غير أن البعض الآخر يرى بأن المجلس الدستوري يمارس وظيفة قضائية تارة عندما يكون مدعوا للفصل في نزاع وكذلك عندما لا يكون هناك نزاع هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن الاستقلال الوظيفي للمجلس الدستوري وعدم تبعيته لا للسلطة التنفيذية ولا للسلطة التشريعية فلا يمكن له إلا أن يكون جهة قضائية⁽²⁾، ليذهب رأي آخر إلى انتقاد هذا الرأي على الرغم من كونه يكتسي جانبا من الصحة بالقول بأن المجلس الدستوري لا هو هيئة قضائية، ولا هو هيئة تشريعية، ولا هو هيئة تنفيذية، إنما هو هيئة من طبيعة خاصة لكون التنظيم القضائي في الجزائر لم يجعل منه درجة من درجات التقاضي، سواء في المادة الإدارية أو المادة الجزائية ليتدخل المشرع الدستوري ويحدد الطبيعة القانونية للمجلس الدستوري على أنه: هيئة استشارية ورقابية وذلك بمقتضى أحكام نصوص مواد الباب الثالث من التعديل الدستوري لعام 2016⁽³⁾ وبالضبط في نص المادة 182 من نفس التعديل، والتي تنص على أن "المجلس الدستوري هيئة مستقلة تكلف بالسهر على احترام الدستور"، لتبين المادة 186 من بين ما يختص به المجلس الدستوري وهو ما يهمننا في موضوع دراستنا" يفصل المجلس الدستوري برأي في دستورية المعاهدات والقوانين والتنظيمات"، ولقد جاءت عبارة القوانين والتنظيمات على سبيل الطلاقة مما يدل جزمًا على أن

(1) النظام الأساسي للمجلس الدستوري، المؤرخ في: 16 افريل 2012 المحدد لقواعد عمل المجلس الدستوري، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 26 بتاريخ: 03 ماي 2012.

(2) شرايرية محمد، إسهامات المجلس الدستوري في المادة الإدارية، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد الرابع، مارس 2008 ص 179.

(3) القانون 01/16 المؤرخ في: 06/03/2016 المتضمن التعديل الدستوري، الصادر بالجريدة الرسمية العدد 14 بتاريخ: 07/03/2016.

التشريعات المنظمة للوظيفة العامة تدرج تحت هذين المصطلحين ولا يمكن لها أن تخرج عنهما البتة.

أما المادة 188 من ذات التعديل فقد جاءت بالجديد والذي يمكن الأفراد لاسيما أولئك الذين يشعرون بانتهاك حقهم في المساواة في تقلد الوظائف العامة بآليات جديدة للدفاع عن هذا الحق وذلك في حالة تعسف السلطة التشريعية أو السلطة التنفيذية وعدم مراعاتها لواجب احترام هذا المبدأ في مختلف القوانين والتنظيمات التي تصدر عنها، وذلك بإنشاء قضاء دستوري يسمح للأفراد من خلاله بالدفع بعدم الدستورية، حيث جاء نص المادة 188 من التعديل الدستوري على النحو التالي: "يمكن إخطار المجلس الدستوري بالدفع بعدم الدستورية بناء على إحالة من المحكمة العليا أو مجلس الدولة عندما يدعي أحد الأطراف في المحاكمة أمام جهة قضائية أن الحكم التشريعي الذي يتوقف عليه مآل النزاع ينتهك الحقوق والحريات التي يضمنها الدستور".

إلا أن الفقرة الثانية من نفس المادة علقّت كيفية تطبيق أحكام هذه المادة على صدور قانون عضوي.

وبما أن الدفوع بعدم الدستورية المنصوص عليها في هذه المادة تتعلق بانتهاك الحقوق والحريات، فإنه يقتضي الأمر أن يكون من ضمنها انتهاك الحق في المساواة في تقلد الوظائف العامة استناداً إلى أحكام المادة 63 من ذات التعديل، ولهذا يتوجب على المشرع قبل أن يفكر في انتهاك هذا الحق أن يأخذ في الحسبان مراعاة أحكام هذه المادة وأحكام المادة 188 بما يمنعه من كل خروج على مبدأ الشرعية، المتمثل في الحرص على دستورية القوانين المراد إصدارها والتي يستهدف من ورائها تنظيم الوظيفة العامة في الدولة بما يضمن لكافة المتقدمين لشغل الوظائف العمومية تكافؤ الفرص في شغل هذه الوظائف على قدم المساواة دون تمييز أو تحيز على أي أساس كان⁽¹⁾.

لنخلص في الأخير إلى أن الأمل يبقى معلقاً على صدور قانون عضوي يحدد كيفية تطبيق أحكام المادة 188، والذي سيعزز مبدأ الشرعية الدستورية ومن خلاله حماية القضاء الدستوري لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة عبر اللجوء إلى هذه الآلية الجديدة المتمثلة في الدفع بعدم دستورية التشريعات بمختلف أنواعها لا سيما المتعلقة بتنظيم الوظيفة العامة

(1) نص المادة 32 من القانون 01/16.

والتي قد يتبادر إلى أذهان القائمين عليها التفكير في المساس بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في الدولة.

الفرع الثاني: في القضاء الإداري

لم يكتف المشرع الجزائري بإعطاء المواطنين الحق في اللجوء إلى الهيئات الإدارية من أجل اقتضاء حقهم في فرصة الحصول على وظيفة عامة، استناداً إلى مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، في حالة الإخلال بهذا المبدأ وتحيز الإدارة إلى طرف دون الآخر في التوظيف، بل فتح الباب للمواطن أو المتقدم للوظيفة الذي يرى نفسه متضرراً من قرار ما يتعلق بتنظيم مختلف مسابقات التوظيف، أن يلجأ إلى القضاء الإداري كونه يعمل على ضمان تطبيق واحترام مبدأ المساواة وخضوع الإدارة العامة للقانون، والمحافظة على المبادئ الأساسية لقانون الوظيفة العمومية، بما يضمن الحماية اللازمة والفعالة للمصلحة العامة في الدولة ولحقوق وحرية الأفراد⁽¹⁾. وباعتبار أن الإدارة تتمتع بامتيازات السلطة العامة مما يجعلها في مركز ممتاز مقارنة بالأفراد فإنه غالباً ما تتسم النزاعات والقضايا المتعلقة بالوظيفة العمومية بأنها قضايا ونزاعات تدخل ضمن قضايا الإلغاء، والذي يطالب من خلالها الأفراد بإلغاء قرار إداري يمس بمراكزهم القانونية⁽²⁾. ومثال ذلك طعن أحد المترشحين في مسابقة توظيف في نتائج هذه المسابقة أو غيرها من القرارات التي تتوفر فيها مصلحة واضحة في الطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري⁽³⁾.

وتتجسد الحماية القضائية من خلال عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة بهدف الحرص على ضمان حماية النظام القانوني في الدولة هذا من جهة، ومن جهة ثانية، ضمان تطبيق واحترام مبدأ الشرعية وخضوع الإدارة العامة للقانون بما يحقق الحماية اللازمة والفعالة والمصلحة العامة في الدولة ولمصالح الأفراد على حد السواء⁽⁴⁾.

(1) قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 35.

(2) أ.د/عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية (القسم الثاني)، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2013، ص 297.

(3) قدوري لزهاري، المرجع السابق، ص 36.

(4) مريم عروس، النظام القانوني للحرية العامة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، 1999 ص 89.

الفرع الثالث: في القضاء الجنائي

يعتبر الإخلال بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة على أساس تمييزي من الأفعال المجرمة، إذ تعتبر جريمة استغلال النفوذ المنصوص عليها في المادة 128 من قانون العقوبات⁽¹⁾ التي ألغيت واستبدلت بالمادة:32 من قانون الوقاية من الفساد: 01/06⁽²⁾، والتي تعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات ، وبغرامة من:200000 إلى 1000000 د.ج:

1/ كل من وعد موظفا عموميا أو إداريا أو أي شخص آخر...لصالح أي شخص آخر .

2/ كل موظف عمومي أو أي شخص آخر...على منافع غير مستحقة.

ولذلك فإن جعل بعض الموظفين ووصول غالبيتهم للحصول على الوظيفة بالطرق غير المشروعة جعلهم يتجاهلون ويحتالون في استعمال السلطات الممنوحة لهم، ويتعسفون في استعمالها من أجل كيد المواطنين والتحايل عليهم وإيهامهم بأن ما يقدمونه لهم من خدمات هو مجرد منحة ومنة منهم وفضلا⁽³⁾، وكذلك نصت المادة:132 من قانون العقوبات⁽⁴⁾، على أن: القاضي أو رجل الإدارة الذي يتحيز لصالح أحد الأطراف أو ضده يعاقب بالحبس مدة ستة أشهر إلى 03 سنوات، وبغرامة من: 500 إلى 1000 د.ج.

وقد نص القانون 01-06 على أنه: " تراعى في توظيف مستخدمي القطاع العام وفي تسيير حياتهم المهنية القواعد الآتية:

- 1/ مبادئ النجاعة والشفافية والمعايير الموضوعية، مثل الجدارة والإنصاف والكفاءة.
- 2/ الإجراءات المناسبة لاختيار وتكوين الأفراد المرشحين لتولي المناصب العمومية التي تكون أكثر عرضة للفساد⁽⁵⁾.

(1) الأمر رقم: 66-156 المؤرخ في: 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون: 01-06، المؤرخ في: 20/02/2006.

(2) القانون رقم: 01-06، المؤرخ في: 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 14، بتاريخ: 08/03/2006.

(3) ضيف فيروز ، جرائم الفساد الإداري التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2013/2014، ص51.

(4) القانون رقم: 04/82، المؤرخ في 13/02/1982، المعدل والمتمم للأمر رقم: 156/66، المؤرخ في: 08/06/1966 المتضمن قانون العقوبات الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 07 بتاريخ: 16/02/1982.

(5) المادة:03 من القانون رقم: 01-06 .

فضلا عن ذلك فقد نصت المادة: 33 من القانون رقم: 06-01 عما يلي: "يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200 000 إلى 1000000 د.ج، كل موظف عمومي أساء استغلال وظائفه أو منصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار ممارسة وظائفه، على نحو يخرق القوانين والتنظيمات وذلك بغرض الحصول على منافع مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر، كما نصت المادة: 50 من القانون رقم: 06-01 على أنه: في حالة الإدانة بجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون يمكن للجهة القضائية أن تعاقب الجاني بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات.

المبحث الثاني: الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

يجمع أغلب الفقهاء ومن خلالهم الأنظمة التشريعية للوظيفة العامة، على أن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ليس مبدءا مطلقا، بل تسري عليه بعض الاستثناءات التي أقرها نفس المشرع الذي أقر مبدأ المساواة، ويرجع بعض الفقهاء أساس أو شرعية المعاملة التمييزية بين المترشحين لشغل الوظائف في الإدارة الواحدة إلى المعيار الموضوعي وليس الشخصي⁽¹⁾ لكون هذا المعيار يستند في جوهره إلى واقع الحال والظروف المحيطة بالمترشح أو بطبيعة الوظيفة المراد شغلها، فالهدف من وراء هذه المعاملة التمييزية يكمن في ضرورة التوفيق بين حقوق المترشح التي أقرها المشرع وبين ضرورات الحياة والنشاط الوظيفي المراد ممارسته.

فالنشاطات الوظيفية محددة وفقا لنماذج ولوائح تعتمد على عدة معايير موضوعية حسب طبيعة الوظائف المعروضة، مضاف إليها أن بيئة العمل في الوظيفة يمكن لها أن تبيّن حدود هذا الاستثناء، الأمر الذي يدفع إلى التساؤل حول ما مدى تبرير طبيعة الوظيفة المراد شغلها لمثل هذا الاستثناء، وبشكل يقطع الشك باليقين أمام كل شكل من أشكال التعسف في استعمال هذا الاستثناء، ومثال ذلك أن العمل في المؤسسات الدينية كالمساجد أو الكنائس يشكل المعيار الديني الأساس في الاختلاف المبرر في المعاملة بالنسبة للمتقدمين لشغل هذه الوظائف، ومن

(1) د/منصور عبد السلام الصرايرة، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في العمل، دراسة مقارنة، المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن، (3،2 أبريل 2014)، ص 344.

خلال هذا المثال سوف نتطرق إلى جملة الاستثناءات التي أوردها المشرع الجزائري على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة على النحو التالي:

المطلب الأول: الوظائف المحجوزة

يقصد بالوظائف المحجوزة تلك الوظائف التي يقرر القانون لاعتبارات إنسانية بحتة- بغض النظر عن توافر الشروط المؤهلة لشغل الوظيفة المقررة - حجز هذه الوظائف أو جزء منها واقتصار التعيين فيها على أفراد معرفين بذواتهم، عرفانا على ما قدموه من تضحيات في سبيل الوطن كالمحاربين القداماء، ومعوقي الحرب، وأبناء الشهداء، أو من ذوي الاحتياجات الخاصة⁽¹⁾.

وقد أخذ المشرع الجزائري بهذه الطريقة في التوظيف غداة الاستقلال، إذ أقر جملة من القوانين، يهدف من ورائها إلى تنظيم بعض الأوضاع: كأوضاع المعتقلين وقدماء المجاهدين الذين شاركوا في العمل الثوري التحرري⁽²⁾، حيث نص المشرع من ضمن ما نص عليه من تدابير مشجعة للدخول في الوظيفة العمومية⁽³⁾.

وكذا القانون 321/63، المؤرخ في: 1963/08/31 المتمم بالقانون 42/64، المؤرخ في 1964/01/27، ليضيف التأكيد على ذلك في نص المادة 27 من الأمر 133/66، إذ أقرت بأن " لا يمكن أن تتم التعيينات في الوظيفة العمومية إلا ضمن الشروط المحددة في المادتين 25 و26 أعلاه، مع الاحتفاظ بالتدابير المتخذة لصالح أعضاء جيش التحرير الوطني " وتنفيذا لهذه المادة أصدر المشرع الجزائري المرسوم رقم 146/66 المتعلق بالتعيين في الوظائف العامة وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني⁽⁴⁾، المعدل والمتمم بالمرسوم رقم 517/68، المؤرخ في: 1968/08/09، والمرسوم رقم 121/69، المؤرخ في: 1969/08/18، والذي جاء في نص المادة الأولى منه: " تحدد أحكام هذا المرسوم الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في

(1) د/أبو بكر أحمد النعيمي، المرجع السابق، ص19.

(2) محمد فريدي، المرجع السابق، ص49.

(3) المرسوم رقم: 503/62 المؤرخ في: 1962/07/19، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، بتاريخ: 1962/07/20.

(4) المرسوم رقم 146/66 المؤرخ في: 1966/06/02 المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، بتاريخ: 1966/06/07.

الوظائف العمومية، والترقية، وإعادة الترتيب في هذه الوظائف" ، وما يلاحظ على هذا القانون أنه تساهل في الشروط المطلوبة لشغل هذه الوظائف سواء ما تعلق منها بشرط السن أو المؤهل العلمي⁽¹⁾، وقد حذت مختلف التشريعات اللاحقة حذو المرسوم 133/66، وذلك في ظل القانون رقم 12/78، المتناول سابقا، إذ جاء في المادة 46 منه على أنه: "طبقا للمادة 85 من الدستور يضمن حق الأولوية في العمل للمجاهدين وذوي حقوقهم، بموجب هذا القانون"، ليضيف القانون في نص المادة 36 منه على أن يخضع تشغيل وترقية المجاهدين وأرامل الشهداء وأولاد الشهداء لأحكام خاصة دون الإخلال بالنصوص التشريعية المعمول بها، ليؤكد على أولوية هؤلاء في التوظيف ضمن الفقرة الثانية والتي تنص على أن يحظى المجاهدون وأرامل الشهداء بالأولوية في التشغيل والترقية⁽²⁾.

كما أحاط المشرع الجزائري فئة أخرى بالاهتمام وهي فئة ذوي الاحتياجات الخاصة بالوظائف المحجوزة، ضمن المرسوم 59/85 سالف الذكر من خلال نص المادة 47 منه والتي جاء فيها: "يستفيد الأشخاص المعوقون الذين لا يمكنهم أن يعملوا في الظروف العادية، من التشغيل في أعمال ثلاثتهم..."، وذلك تنفيذا للمرسوم 180/82 المؤرخ في: 15/05/1982، المتعلق بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني، فضلا عن ذلك أزمّت أحكام المادة 27 من القانون رقم 09/02 المؤرخ في: 08/05/2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم على أن يخصص كل مستخدم نسبة: 01 بالمائة من مناصب العمل للمعاقين⁽³⁾.

المطلب الثاني: التعيين في الوظائف العليا

تعرف الوظائف العليا بأنها تلك الوظائف التي تتراوح بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية لما تتطلبه من مؤهلات علمية، وما تتطلبه عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة⁽⁴⁾ حيث يتم اختيار الموظفين فيها لتقنياتهم أو لاعتبارات ترجع إلى قيمتهم الأخلاقية أو لشعورهم بمصالح الثورة⁽⁵⁾.

(1) بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص دولة ومؤسسات

عمومية، جامعة الأغواط، الجزائر، 2015/2016، ص66.

(2) بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص66.

(3) المرجع نفسه.

(4) د/أبو بكر احمد النعيمي، المرجع السابق، ص20.

(5) فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص16.

وحسب القانون 133/66، فإن هذه الوظائف يقتصر التعيين فيها على تدخل السلطة السياسية، كما أن تحديدها يتم بناء على مرسوم وذلك وفقا لمقتضيات المادة 09 من ذات القانون⁽¹⁾.

كما بينت المادة 126 من القانون 12/78، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، والذي تم التعرض إليه سابقا، ماهية الإطارات العليا للأمة حيث نصت على أنه: "تعتبر إطارات عليا للأمة للإطارات التي مارست أو تمارس مسؤوليات عليا لدى هيئات الحزب والدولة"، وعلقت ذات المادة منح صفة إطار عال للأمة بناء على إصدار مرسوم، وكذا أخضعت سحب صفة إطار عال للأمة إلى نفس الإجراء⁽²⁾.

وتطبيقا للفقرة الأخيرة من هذه المادة، صدر المرسوم رقم 214/85، المؤرخ في: 1985/08/20، المتضمن حقوق وواجبات الإطارات العليا⁽³⁾.

وتتمثل الحكمة من تقرير هذا الاستثناء في أن هذه الوظائف حسب رأي البعض من الفقه: هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، فالصالح العام يقتضي ترك أمر التعيين فيها لإرادة الإدارة في اختيار الأفراد المناسبين من حيث القدرة على تنفيذ السياسة العامة التي تنتهجها السلطة العامة، في حين يرى البعض الآخر أن هذا النهج الذي تتبعه الإدارة في اختيار الموظفين لشغل الوظائف العليا يضر بالإدارة أكثر مما ينفعها والسبب في ذلك يعود حسب رأيهم إلى أن زج السياسة في الوظيفة العامة، خاصة في المراكز العليا يؤدي إلى الإضرار بتنظيم الإدارة العامة⁽⁴⁾.

غير أنه وفي جميع الحالات، يجب أن لا تؤدي هذه الاستثناءات إلى تجاوز الحدود المسموح بها وصولا إلى وضع نظام انتقائي على أساس الانتماء السياسي أو الحزبي⁽⁵⁾، مثلما كان معمولا به زمن الأحادية الحزبية في الجزائر، والذي يرى فيه البعض بأنه استبعاد لأشخاص معينين دون أسباب موضوعية تبرر ذلك، هذا من جهة ومن جهة أخرى تصفية للنظام من وجود أي معارضة داخل الجهاز الإداري، ولو كانت مشروعة⁽⁶⁾.

(1) تحدد بمرسوم الوظائف العليا التي ترك التعيين فيها للسلطة السياسية.

(2) انظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، بتاريخ: 08 أوت 1978.

(3) فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق، ص 16.

(4) د/أبو بكر احمد النعيمي، المرجع السابق، ص 16.

(5) د/منصور عبد السلام الصرايرة، المرجع السابق، ص 347.

(6) فيرم فاطمة الزهراء، المرجع السابق.

المطلب الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب

تطبيقا للمادة 82 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية جاء المرسوم رقم 194/12، كما أشرنا إليه سابقا، ليحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، والذي جاء فيه نوع من الاستثناء الجديد إذ لم تنص عليه مختلف التشريعات المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر من قبل، ألا وهو معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله، والذي يتطلب من المتقدم أو المترشح لشغل هذه الوظيفة ضرورة تقديم شهادة إقامة تثبت إقامة المترشح في البلدية أو الولاية التي يتواجد فيها منصب العمل أو الوظيفة الشاغرة، حيث نصت المادة السادسة من ذات المرسوم على أنه: " باستثناء المسابقات ذات البعد الوطني تجري المسابقات والفحوص المهنية على مستوى كل ولاية حيث يوجد منصب العمل المراد شغله.

وفي حالة وجود منصب العمل المراد شغله في بلدية بعيدة تمنح الأولوية في التوظيف للمترشحين المقيمين في هذه البلدية"، وتعتبر شهادة الإقامة التي يقدمها المترشح ضمن ملف المشاركة في المسابقات والفحوص المهنية، هي المعيار الفاصل الذي يتحقق من خلاله من إقامة المترشح في تراب الولاية أو البلدية البعيدة، حيث يوجد منصب العمل المراد شغله، مثلما تنص عليه التعليم رقم 01 المؤرخة في: 20/02/2013، المتعلقة بتطبيق أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 194/12 المبين موضوعه سابقا والصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومي⁽¹⁾.

وكاستثناء على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة استنادا إلى المعيار الجغرافي لمكان تواجد المنصب جاءت تعليمة الوزير الأول عبد المالك سلال المؤرخة في: 13/03/2013 المتعلقة بتسيير التشغيل في ولايات الجنوب لتؤكد هذا التوجه، حيث نصت على أن: " تتم تلبية احتياجات المؤسسات المتمركزة في ولايات الجنوب من باب الأولوية من اليد العاملة المحلية وخاصة اليد العاملة غير المؤهلة تأهيلا عاليا، وفي حالة استحالة إيجاد الاختصاصات المطلوبة في سوق العمل المحلية يمكن لوالي الولاية أن يطلب ترخيصا استثنائيا باللجوء إلى اليد العاملة خارج الولاية، على أن يكون ذلك بناء على تقرير معمل مشفوعا برأي

(1) نقلا عن بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص30.

مصالح التشغيل المختصة في حدود المناصب الشاغرة التي تفتقر محليا إلى ما يوافقها من مؤهلات .

ونحن نرى أن هناك تعارضا فيما يخص نص هذه التعليمات، ففي حين تعطي الأولوية لليد العاملة المحلية غير المؤهلة تأهيلا عاليا في بدايتها مما يعني أن هذه اليد العاملة غير متخصصة، لتعود وتنص في نهايتها على أنه في حالة استحالة إيجاد الاختصاصات المطلوبة في سوق العمل المحلية، إذن فما المقصود باليد العاملة المحلية غير المؤهلة تأهيلا عاليا إذا لم تكن هي نفسها غير المختصة ولا تحوز على الاختصاصات المطلوبة محليا، إذن فما المقصود من عبارة عدم وجود اختصاصات مقارنة بعبارة غير المؤهلة تأهيلا عاليا إذا لم تكن هاتان العبارتان من نفس المعنى.

ويعتبر البعض أن مثل هذا الاستثناء قد يحرم ذوي الجدارة من المشاركة في هذه المسابقات والفحوص المهنية⁽¹⁾، أما البعض الآخر فيرى بأنه في جميع الحالات لا تعارض مع الالتزام باحترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، فما يقرره المشرع من حجز للوظائف لفئات معينة من الأشخاص معينين بصفاتهم لا بأسمائهم وذواتهم⁽²⁾.

ويعتبر المرسوم التنفيذي رقم: 194/12 انتهاكا لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة ، و بالتالي انتهاكا للأمر: 03/06 نفسه ، وهو ما يعد انتهاكا لمبدأ المشروعية ، واشتراط شهادة الإقامة للمشاركة في مسابقات التوظيف هي حد من المساواة في تولي الوظائف العامة.

(1) بوعكاز يسرى، المرجع السابق، ص30.

(2) د/حسين عثمان محمد عثمان، المرجع السابق، ص725.

ملخص الفصل الثاني

لقد وفق المشرع الجزائري إلى حد بعيد، في ضمان حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، كأحد أركان الحق في العمل الذي يوفر الحياة الكريمة للمواطنين، ولئن كان المشرع الجزائري أثناء معالجة التنظيم القضائي قد تبنى نظام الازدواجية، فإنه وبنفس الروح، قد كفل نوعين من الحماية للمتقدمين لشغل الوظائف العامة، في الدفاع عن حقهم في تكافؤ فرص الظفر بهذه الأخيرة.

فعلى المستوى الإداري تبنى المشرع الجزائري ترسانة من القوانين والتي تفصح في مظهرها عن توفير المساواة من حيث إجراءات تنظيم المسابقات وإعلانها، وإعلان نتائجها بما يضمن حق الجميع على قدم المساواة، وجعل أجهزة الإدارة العامة التي تسهر على تنظيم هذه المسابقات، محكومة بجملة من التشريعات التي تمنع عنها أي تحيز أو تمييز بين الأفراد.

ولم يكتف المشرع الجزائري بهذه الآليات بل انتقل بالمواطن إلى إمكانية اللجوء إلى القضاء في حالة الإخلال بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، وبنوعيه الإداري أو الجنائي إعمالا للمسؤولية الإدارية، وكذا المسؤولية الجنائية عن كل تعسف في استعمال السلطة العامة من طرف القائمين على الإدارة بما يخدم مصالح شخصية تجانب الصالح العام، فأقر العديد من السبل يستطيع عن طريقها المواطن الحفاظ على حقه كاملا في شغل الوظيفة العامة من خلال دعاوى الإلغاء والتعويض عن الضرر، والطعن في نتائج المسابقات أو في كيفية إجرائها وهذا في المادة الإدارية، ناهيك عن إمكانية اللجوء إلى المتابعة القضائية أمام القضاء الجنائي في حالة التعسف في استعمال السلطة العامة، أو التمييز غير المبرر واللامشروع لأجل الحصول على منفعة شخصية.

وتعتبر كلتا الحالتين من تطبيقات المبدأ الدستوري السامي المتمثل في مبدأ المساواة أمام القانون الذي يحرص على توفير الحماية الدستورية والإدارية والجزائية لحقوق الأفراد وحررياتهم الأساسية، بما يرسخ الطمأنينة في نفوس المواطنين، ويولد الشعور بالثقة في أجهزة الإدارة العامة، ويدعم ربط علاقة قوية وممتينة بين الأفراد وبين السلطة العامة في الدولة.

الخاتمة

يعتبر مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أحد تطبيقات المساواة كأصل عام المنصوص عنه في مختلف التشريعات الوطنية والدولية وتناولته جميع النظم القانونية في دساتيرها كاعتراف منها بما لهذا المبدأ من أهمية، وما له من دور في إرساء قواعد نظام اجتماعي يتسم بنوع من الاستقرار، يكفل الحياة الكريمة للمخاطبين به عن طريق الظفر بفرصة عمل وربط علاقة ولاء وانتماء متينة بين المواطن والإدارة بما يحقق السكنية في المجتمع الوطني.

لقد أحس المشرع الجزائري بهذه المسؤولية، فأحسن تشريعات المنظومة الوظيفية العامة والقائمة على العمل الوظيفي بما يساير التزاماته الدولية، المترتبة عن تصديق الدولة الجزائرية على جل الاتفاقيات الدولية العالمية منها والإقليمية التي ترمي بنصوصها وتراعي في أحكامها التأكيد على ضرورة احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة والزامية التقيد به في مختلف الأجهزة الإدارية في الدولة، هذه العهود والمواثيق ولئن كانت بمثابة التأسيس القانوني فقد شكلت أساسا تشريعيًا للمشرع الجزائري انتهجه بغية توفير العديد من الضمانات القانونية الكفيلة بحماية حقوق الأفراد في العمل وعدم الشعور بالخيبة من مضمون هذه القوانين والتشريعات المستوحاة من مختلف الاتفاقيات المعنية بحماية حقوق الإنسان وحياته الأساسية المتنبأة من طرف المشرع الوطني.

ورغم هذه الجدية التي اتسم بها المشرع في معالجة التنظيم الوظيفي، بما يضمن تحقيق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة داخل الإطار الإداري، إلا أنه لا تزال هناك مطالبات ببذل جهود إضافية للرفي بالوظيفة العامة وبالموظفين إلى أفضل المستويات وذلك من خلال تصحيح بعض الاختلالات، والتي نوجز بعضها في التوصيات التالية:

- إن تصديق الجزائر على مختلف الصكوك الدولية ينتج عنه سحب مقتضيات نصوص هذه الأخيرة إلى القوانين الوطنية بما يرتب على المشرع الجزائري ضرورة تعديل أنظمتها القانونية كي توافق التزاماتها الدولية، فلئن رجعنا إلى تشريعات المنظومة الوظيفية الوطنية نجدتها وفي معظمها تحدد سن العمل ب 18 سنة كاملة وفق ما نصت عليه اتفاقيات منظمة العمل الدولية، واتفاقيات حقوق الطفل، غير أن المشرع الجزائري في القانون المدني قد حدد سن الرشد ب: 19 سنة كاملة، وبمفهوم المخالفة فإن كل شخص أقل من هذه

السن يعتبر شخصا غير راشد مما يجعله غير مؤهل للقيام بالتصرفات القانونية، ومن ضمنها إبرام عقود العمل (محضر التنصيب) أثناء نجاحه في مسابقة التوظيف، فكيف له إذن أن يتقلد هذه الوظيفة في سن تسبق سن الرشد بقليل، وبذلك نرى ضرورة تعديل المادة 40 من القانون المدني وإعادة تقدير سن الرشد حسب ما تقتضيه تشريعات الوظيفة العامة ومختلف الالتزامات الدولية ليطمئن سن الرشد المدني مع نظيره الجنائي و كذا الوظيفي .

● إن المشرع الدستوري الجزائري في التعديل الدستوري الأخير أضاف لبنة جديدة إلى بنیان الضمانات القانونية التي تفرض احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية ومن خلالها احترام مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة حسب ما تقتضيه المادة 63 من الدستور هذه اللبنة التي تتمثل في تمكين الأفراد من الدفع بعدم دستورية القوانين أمام القضاء بنوعيه الإداري والعادي والتي من شأنها أن تفصح كل تعسف في التشريعات الوظيفية مهما كان مصدرها سواء كانت السلطة التنفيذية أو التشريعية التي حولها الدستور وضع قوانين وتنظيمات لتنظيم العمل الوظيفي والتي قد تنحى إلى بعض التمييز أو المفاضلة بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة، حسب مقتضيات المادة 188 من الدستور، إلا أنه يعود ويعلق تطبيق أحكام هذه المادة على ضرورة إصدار قانون عضوي يحدد كيفية تطبيقها، وهو الأمر الذي لم يتحقق لغاية اليوم، ومنه بات التعجيل بإصدار هذا القانون العضوي أكثر من ضرورة حتى يكتمل درع الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة وبخاصة في الوقت الراهن الذي تشح فيه مناصب العمل ويقل فيه عدد الوظائف نتيجة الأوضاع الاقتصادية غير المريحة، ناهيك عما يشوب تشريعات الوظيفة العامة من نقائص وعيوب ومثالبها: الامتحانات الشفهية وما تمنحه من حرية للإدارة في أعمال سلطتها التقديرية في تقييم المتقدمين لشغل الوظيفة وما تطرحه هذه السلطة التقديرية من علامات استفهام، وما تخلفه من تدمير في أوساط الممتحنين .

● إن المشرع الجزائري قد تبني بعض الاستثناءات على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة شأنه في ذلك شأن مختلف الأنظمة القانونية السائدة في مختلف بلدان العالم سواء لاعتبارات إنسانية، أخلاقية أو سياسية، لاسيما ما تعلق منها بالوظائف العليا في الدولة وما تتركه من حرية للسلطة التنفيذية في التعيين المباشر المبني على الاعتبارات السياسية، والولاءات الحزبية، مما يكرس الرداءة داخل هيكل الوظيفة العامة، و يسيء إلى العمل الإداري أو النشاط الإداري بصفة عامة أكثر مما ينفعه، ولذلك نرى ضرورة تطهير مختلف

الوظائف العامة لاسيما العليا منها من كل مظاهر التعسف والتحيز والتمييز، بغية تكريس مبدأ الجدارة في العمل الوظيفي وعلى كافة المستويات القاعدية منها أو العليا، بما يدعم تساوي الحظوظ، وتبوء الكفاءات لمراكز إصدار القرارات وتوجيه الأوامر التي تكفل الرقي بالعمل الوظيفي بما يخدم مخرجات الإدارة العامة في الدولة، بغض النظر عن كل ولاء أو ميول سياسي أو حزبي لأن الأصل في العمل الوظيفي هو بناء علاقة الثقة بين الإدارة والمواطن بما يخدم التنفيذ الحسن للسياسات العامة في الدولة، وما الانتماءات والولاءات لأي تشكيل إلا وسيلة لبلوغ هذه الأهداف في إطار هيكله منظمة، وليست ضرورة حتمية حتى لا نقول أنها مجرد استثناء .

- وفي الأخير تقتضي الضرورة الإسراع في إنشاء المجلس الأعلى للوظيفة العمومية لكي يتكفل بكل المسؤوليات المتعلقة بالتنظيم الوظيفي ومتطلبات شغل الوظائف العامة على أساس من المساواة والشرعية بعيدا عن كل استغلال سياسي أو توظيف حزبي نتيجة ما يتميز به هذا القطاع من إسهامات في إرساء دولة القانون إذا ما تم إيلاؤه بقدر كبير من العناية والاهتمام المبنيين على أساس من الشرعية والعدالة.

المصادر والمراجع

المصادر:

القرآن الكريم

السنة النبوية

المراجع:

1-المراجع باللغة العربية

أ- كتب الفقه الإسلامي ومعاجم اللغة

• لسان العرب لابن منظور، دار صادر للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت لبنان، الجزء السابع 2003.

• مختار الصحاح، لمحمد بن أبي بكر الرازي، المكتبة العصرية، بيروت، لبنان 1999.

ب- الكتب باللغة العربية

• د/آدم يونس، مبدأ المساواة بين الشريعة والقانون، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر 2010.

• د/السعيد بن عبد الله حرزي، رياض شتوح، حماية الطفل والمرأة أثناء النزاعات المسلحة وفقا لأحكام القانون الدولي الإنساني، مطبعة بن سالم، الأغواط، الجزائر، الطبعة الأولى 2014.

• د/أمين عاطف صليبا، دور القضاء الدستوري في إرساء دولة القانون، دراسة مقارنة المؤسسة الحديثة للكتاب طرابلس، لبنان 2002.

• أ.د/بسيوني عبد الغني عبد الله، النظم السياسية، دراسة لنظرية الدولة والحكومة والحقوق والحريات العامة في الفكر الإسلامي والأوروبي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر الطبعة الرابعة، 2002.

• د/حسين عثمان محمد عثمان، أصول القانون الإداري، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت لبنان، 2010.

• أ.د/مازن رضا ليلو، القانون الإداري، منشورات الأكاديمية العربية، الدانمارك، 2000.

• د/محمد احمد إسماعيل، المركز القانوني للمرأة العاملة في القانون المصري المقارن "مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص" دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2000.

- أ.د/محمود شريف بسيوني وآخرون، حقوق الإنسان، المجلد الأول، دار العلم للملايين بيروت، لبنان، 1988.
- د/علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام " قيود وضمانات " دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2007.
- أ.د/عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية (القسم الثاني)، الجوانب التطبيقية للمنازعة الإدارية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2013.
- سليمان بن محمد الجريش، إساءة استعمالات السلطة في الوظيفة العامة وتطبيقاتها في المملكة العربية السعودية، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا الرياض، السعودية، 2002.
- د/وجدى ثابت غابريال، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة، دار المعارف، الإسكندرية مصر، دون سنة نشر.

ج- المقالات والبحوث العلمية

- د/أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ الصلاحية في الوظيفة العامة-دراسة مقارنة-المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كلية الحقوق جامعة الإسراء، الأردن، (2-3 أبريل 2014).
- اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها، المراجع الأساسية في مجال حقوق الإنسان، أهم الصكوك الدولية والإقليمية (مع الإحالة إلى الجزائر) جانفي 2012.
- باسم بشناق، الوظيفة العامة في فلسطين بين القانون والممارسة، سلسلة تقارير قانونية (31)، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، رام الله، فلسطين ديسمبر 2002.
- د/منصور عبد السلام الصرايرة، الحماية القانونية لمبدأ المساواة في العمل، دراسة مقارنة، المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية" كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن، (3،2 أبريل 2014).
- د/مصطفى فؤاد الخصاونة، مشروعية القيود الواردة على مبدأ المساواة في القانون الاردني والشريعة الإسلامية، المؤتمر الدولي الثاني "مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية"، كلية الحقوق، جامعة الإسراء، الأردن (2-3 أبريل 2014).

- د/موسى مصطفى شحاذة، المساواة أمام تولي العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري، دراسة مقارنة، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة العدد 16، جانفي 2002.
 - صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشريعة، كلية القانون جامعة طرابلس، ليبيا، العدد السادس، جوان 2015.
 - عادل بن عبدالله، العدالة الدستورية في النظام القانوني الجزائري، مجلة الاجتهاد القضائي، جامعة بسكرة، الجزائر، العدد الرابع، مارس 2008.
 - د/عمار بوحوش، نظريات الإدارة العامة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، الجزائر، العدد الرابع 1980.
 - شرايرية محمد، إسهامات المجلس الدستوري في المادة الإدارية، مجلة الاجتهاد القضائي جامعة بسكرة، الجزائر، العدد الرابع، مارس 2008.
- د - الأطروحات والمذكرات الجامعية
- سكاكني باية، دور القاضي الإداري في حماية الحقوق والحريات الأساسية، رسالة دكتوراه علوم تخصص قانون جامعة مولود معمري بتيزي وزو، الجزائر، 2011.
 - علي العرنان مولود، الأسس النظرية العامة وتطور تطبيقاتها في نظام الوظيف العمومي الجزائري، رسالة دكتوراه علوم تخصص مؤسسات سياسية وإدارية جزائرية جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2013/2012.
 - بن فرحات مولاي لحسن، إدارة الكفاءات ودورها في عصرنة الوظيفة العمومية في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2012/2011.
 - بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص دولة ومؤسسات عمومية، جامعة الأغواط، الجزائر، 2016/2015.
 - محمد فريدي، الحق في تولي الوظائف العامة، تولية المرأة القضاء، دراسة مقارنة مذكرة ماجستير، تخصص حقوق إنسان، جامعة وهران، الجزائر، 2012/2011.
 - مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص إدارة ومالية، جامعة الجزائر، 1999.

- فيرم فاطمة الزهراء، الموظف ومبدأ حياد الإدارة في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص قانون إداري، جامعة الجزائر، 2004/2003.
- معالم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولي الوظائف العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بيسكرة، الجزائر، 2013/2012.
- صديقي عبد الرزاق، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر، 2015 /2014.
- ضيف فيروز، جرائم الفساد الإداري التي يرتكبها الموظف العمومي، مذكرة ماستر تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2014/2013.
- غوثي هارون، المبادئ المعتمدة في تولي الوظائف العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بسكرة ، الجزائر، 2014/2013.
- قدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، مذكرة ماستر، تخصص قانون إداري، جامعة محمد خيذر بيسكرة الجزائر، 2014/2013.

هـ- النصوص القانونية

- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادر في: 1963/09/08.
- الأمر رقم: 97/76، المؤرخ في: 1976/11/22، المتضمن إصدار دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 94 ، بتاريخ: 1976/11/24.
- مرسوم رئاسي رقم 18/89 المؤرخ في: 1989/2/28 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء 1989/2/23 الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 9 بتاريخ: 1989/3/1.
- المرسوم الرئاسي رقم 438/96 المؤرخ في: 1996/12/7 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في استفتاء 1996 /11/28 الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 76 بتاريخ : 1996/12/8.
- قانون رقم: 01/16 المؤرخ في: 2016/3/6 المتضمن التعديل الدستوري الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 14 بتاريخ: 2016/3/7.
- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي تم اعتماده من قبل الجمعية العامة بموجب القرار رقم 217 أ(3) في 1948/12/10.

- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الذي اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم:2200أ، (د21) المؤرخ في:16/12/1966.
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية الذي اعتمد بموجب قرار الجمعية العامة رقم:2200أ، (د21) المؤرخ في:16/12/1966، والذي دخل حيز التنفيذ في: 23/03/1976وفقا لأحكام المادة 49 منه.
- اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها لعام 1999 والتي دخلت حيز التنفيذ في: 19/11/2000.
- الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الذي اعتمد من قبل مجلس الرؤساء الأفارقة بدورته العادية رقم:18 في نيروبي (كينيا) لمنظمة الوحدة الإفريقية في: 27/06/1981، ودخل حيز النفاذ في:21/10/1986.
- إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام الذي أعتمد من قبل كافة الدول الأعضاء في منظمة المؤتمر الإسلامي بالقاهرة في:05 أوت 1990 بمن فيهم الدولة الجزائرية.
- الميثاق العربي لحقوق الإنسان الذي اعتمد من قبل القمة العربية السادسة عشرة بتونس بتاريخ:23/05/2004، ودخل حيز النفاذ في:24/01/2008.
- النظام الأساسي للمجلس الدستوري، المؤرخ في:16 افريل 2012 المحدد لقواعد عمل المجلس الدستوري، الصادر في الجريدة الرسمية العدد26 بتاريخ: 03 ماي 2012.
- الأمر رقم: 66-156 المؤرخ في: 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات المعدل والمتمم بالقانون:06-01، المؤرخ في: 20/02/2006.
- الأمر رقم:75/58، المؤرخ في:26/09/1975، المتضمن القانون المدني الجزائري المعدل والمتمم بالقانون رقم: 05/10 المؤرخ في:20/06/2005، الصادر بالجريدة الرسمية العدد: 44 بتاريخ: 26/06/2005.
- القانون رقم: 82/04، المؤرخ في 13/02/1982، المعدل والمتمم للأمر رقم: 66/156، المؤرخ في: 08/06/1966، المتضمن قانون العقوبات الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد: 07 بتاريخ:16/02/1982.
- القانون رقم: 06-01، المؤرخ في: 20/02/2006، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، بتاريخ: 08/03/2006.

- الأمر 03/06 المؤرخ في: 2006/07/15، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، المؤرخ في: 2006/07/16.
- القانون رقم: 12/78 المؤرخ في: 1978/08/03 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32 بتاريخ: 1978/08/08.
- المرسوم رقم: 503/62 المؤرخ في: 1962/07/19، المتضمن تدابير مشجعة للدخول إلى الوظيفة العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03، بتاريخ: 1962/07/20.
- المرسوم رقم: 556/62، المؤرخ في: 1962/09/18، المتضمن إنشاء المديرية العامة للوظيفة العمومية.
- مرسوم رقم: 146/66 المؤرخ في: 1966/06/02، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، بتاريخ: 1966/06/07.
- مرسوم رقم: 59/85 المؤرخ في: 1985/03/23 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم: 13 بتاريخ: 1985/03/04.
- المرسوم الرئاسي رقم: 37/87 المؤرخ في: 1987/02/03، المتضمن انضمام الجزائر إلى الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم: 06 بتاريخ: 1987/02/04.
- مرسوم رقم: 131/88 مؤرخ في: 1988/07/04 المنظم للعلاقات بين الإدارة والمواطن الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 27 بتاريخ: 1988/07/06.
- المرسوم الرئاسي رقم: 67-89 المؤرخ في: 1989/05/16 المتضمن انضمام الجزائر إلى العهدين الدوليين، الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية

- الشعبية، العدد 20، بتاريخ: 1989/05/17. ونشر نص العهدين بشكل ملحق بهذا المرسوم الرئاسي في الجريدة الرسمية، العدد 11، بتاريخ: 1997/02/26.
- المرسوم الرئاسي 62/06 المؤرخ في: 2006/02/11 المتضمن انضمام الجزائر للميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد الثامن المؤرخ في: 2006/02/15.
 - المرسوم الرئاسي رقم: 177/06، المؤرخ في: 2006/05/31، المتضمن إحقاق المديرية العامة للوظيفة العمومية بمصالح رئاسة الجمهورية.
 - المرسوم رقم 146/66 المؤرخ في: 1966/06/02، المتعلق بالتعيين في الوظائف العمومية وإعادة ترتيب أفراد جيش التحرير الوطني ومنظمة جبهة التحرير الوطني الصادر بالجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، بتاريخ: 1966/06/07.
 - المرسوم التنفيذي 112/98 المؤرخ في: 1998/04/06 المتعلق بمفتشيات الوظيف العمومي الصادر بالجريدة الرسمية العدد 21 بتاريخ: 1998/04/12.
 - المرسوم التنفيذي رقم: 191/03، المؤرخ في: 2003/04/28 المتضمن تنظيم المديرية العامة للوظيفة العمومية الصادر بالجريدة الرسمية العدد 30 بتاريخ: 2003/04/30.
 - مرسوم تنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في: 25 افريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها الصادر بالجريدة الرسمية العدد 26 بتاريخ: 2012/05/03.
- و- مواقع الانترنت:

- لمحة تاريخية حول المديرية العامة للوظيفة العمومية من موقع: www.dgfp.gov.dz (07.04.2014.à20:53)

2-المراجع باللغة الأجنبية

Michel fromant, la justice constitutionnelle dans le monde, DALLOZ, Paris, 1996 pp :478/479.

الفهرس

إهداء

شكر وعرهان

03.....	مقدمة.....
08.....	الفصل الأول: إطار مفاهيمي لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.....
09.....	المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.....
10	المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة بوجه عام.....
10	الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في اللغة.....
11.....	الفرع الثاني: تعريف مبدأ المساواة اصطلاحا.....
11	الفرع الثالث: تعريف مبدأ المساواة في الفقه الإسلامي.....
12.....	المطلب الثاني: مفهوم مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.....
12	الفرع الأول: تعريف مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.....
13	الفرع الثاني: نتائج مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة.....
13.....	أولاً: رفض التمييز لشغل الوظيفة العامة لاعتبارات سياسية.....
14	ثانياً: رفض التمييز لاعتبارات دينية.....
14.....	ثالثاً: رفض التمييز لاعتبارات الجنس.....
15	رابعاً: المساواة في تولي الوظائف العامة لا تكون إلا بين المتساوين في نفس الظروف....
16.....	المبحث الثاني: الأسس القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.....
16	المطلب الأول: المواثيق الدولية لحقوق الإنسان.....
16.....	الفرع الأول: المواثيق العالمية لحقوق الإنسان.....
17.....	أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.....
17.....	ثانياً: العهدين الدوليين.....
18.....	الفرع الثاني: المواثيق الإقليمية.....
18.....	أولاً: الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب.....
19.....	ثانياً: إعلان القاهرة لحقوق الإنسان في الإسلام.....
20.....	ثالثاً: الميثاق العربي لحقوق الإنسان.....

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري.	21
الفرع الأول: أساس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في الدساتير الجزائرية.	21
الفرع الثاني: أساس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في التشريع الجزائري.	24
ملخص الفصل الأول.	27
الفصل الثاني: ضمانات حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.	28
المبحث الأول: مظاهر الحماية القانونية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.	29
المطلب الأول: الحماية الإدارية لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.	29
الفرع الأول: الشروط العامة لتقلد الوظائف العامة.	29
الفرع الثاني: المسابقات.	31
الفرع الثالث: الهياكل المركزية للوظيفة العامة.	33
أولاً_ المجلس الأعلى للوظيفة العمومية.	34
ثانياً_ المديرية العامة للوظيفة العمومية.	34
المطلب الثاني: الحماية القضائية.	35
الفرع الأول: القضاء الدستوري.	36
أولاً_ دور المجلس الدستوري في حماية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.	36
ثانياً_ الطبيعة القانونية للمجلس الدستوري.	37
الفرع الثاني: القضاء الإداري.	39
الفرع الثالث: القضاء الجنائي.	40
المبحث الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة.	41
المطلب الأول: الوظائف المحجوزة.	42
المطلب الثاني: التعيين في الوظائف العليا.	43
المطلب الثالث: معيار المكان الجغرافي للمنصب.	45
ملخص الفصل الثاني.	47
الخاتمة.	48
المصادر والمراجع.	51
الفهرس.	58
الملخص.	60

الملخص

لقد كرسّت مختلف التشريعات الوطنية المعنية بتنظيم الوظيفة العمومية مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة في نصوصها، كأحد تطبيقات الحق في المساواة، والذي يعتبر أهم ضمانة للحيلولة دون تحيز الإدارة لأشخاص دون آخرين في شغل الوظائف العامة، على أساس من التمييز بحسب الجنس، الدين، أو الآراء السياسية، مع ضرورة مراعاة بعض الاستثناءات لاعتبارات إنسانية، يجمع الكافة على أنها لا تعد خرقاً لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة الذي خصه المشرع بكافة أنواع الحماية، الإدارية منها، أو القضائية.

Résumé:

Les différentes législations nationales relative de l'organisation de la fonction publique ont consacré le principe de l'égalité d'accès au service public dans leurs textes, comme l'une des applications du droit de l'égalité, qui provoque la plus importante garantie d'empêcher l'impartialité et la discrimination de l'administration aux personnes que d'autres d'occuper les postes de fonction, sur la base du genre, la religion, ou les avis politiques, avec quelques exceptions humanitaires, lesquels tous les opinions ne les considerent jamais comme une violation du principe de l'égalité d'accès au service public, que la législature le consiste avec toutes sortes de protections, administrative ou judiciaire.