

جامعة ملحد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان : الحقوق العلوم السياسية
فرع : الحقوق
تخصص : قانون إداري

إعداد الطالبة:

بودير مفيدة

قاعدة المساواة أمام خدمات المرافق العامة

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.تعليم عالي	رشيدة العام
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.مح أ	عبد الرزاق حسن
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أ.مس أ	علي عمارة

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

" لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ
نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا "

صدق الله العظيم

سورة البقرة " الآية 286 "

إهداء

أهدي ثمرة جهدي هذا إلى:

-الذين قال الله سبحانه وتعالى في شأنهما : "وقضى ربك ألا تعبدوا إلا إياه وبالوالدين إحسانا".

-إلى كل الأسرة الكريمة والأحباب و الأصدقاء بدون إستثناء.

-إلى كل أساتذتي الكرام وكل طلبة السنة ثانية ماستر تخصص قانون إداري.

-إليهم جميعا أهدي هذا العمل المتواضع راجية من الله عز وجل التوفيق.

شكر وتقدير

الشكر أولاً وأخيراً لله سبحانه وتعالى الذي أمدني بالصبر والثقة لتذلل الصعوبات أمامي وأعانني كل العون على إنجاز هذه المذكرة .

ثم أشكر أستاذي الكريم الأستاذ الدكتور حسن عبد الرزاق الذي قبل الإشراف على مذكرتي ويسر لي السبيل لبلوغ نهاية البحث.

كما لا يسعني إلا أن أشكر أساتذتي الكرام أعضاء لجنة المناقشة وذلك على تفضلهم بقبول مناقشة هذه المذكرة وإبداء آرائهم وملاحظاتهم وتقديم توجيهاتهم .

كما لا يفوتنا في هذا المقام أن نتقدم بالشكر لكل من ساعدنا من قريب أو من بعيد، فلهم مني جميعاً أسماً عبارات التقدير والشكر والإحترام.

وفي الأخير نسأل الله عز وجل أن يجعل هذا العمل خالصاً لوجهه الكريم وأن يعم نفعه على الجميع.

يعتبر المرفق العام ذلك الجهاز أو الهيئة التي تنظم العلاقة بين المواطنين والدولة، مما تعد مظهرا إيجابيا لنشاط الدولة، وعن طريقها تتدخل هذه الأخيرة سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لتلبية الحاجات الحيوية والخدمات الأساسية للجمهور.

فالمرفق العامة أصبحت بمثابة الوظيفة الرئيسية للدولة كونها تلعب دورا هاما في تقديم خدمات عمومية لها خصوصيتها وأهدافها، وتتعلق بالحياة الجماعية للأفراد، وتهدف مباشرة إلى تلبية حاجياتهم المتنوعة، والتي تسعى الدولة لإشباعها، فقد تكون هذه الحاجيات ذات طبيعة مادية كالحاجة إلى خدمة المياه والكهرباء والغاز وخدمة النقل، وقد تكون الحاجات العامة من طبيعة معنوية أو ثقافية كالتعليم والإرشاد الديني أو الإعداد المهني...إلخ.

وبما أن هذه الحاجيات تزداد وتتطور نوعا وكما في ظل التطورات الحاصلة في المجال الإقتصادي والاجتماعي والثقافي، فقد سعى المشرع الجزائري على غرار التشريعات المختلفة إلى تنظيم المرافق العامة وتسييرها وحمايتها مما يحقق الإستقرار والتنمية.

ونظرا لإختلاف طبيعة نشاط المرافق العامة وبالتالي إختلاف طرق إدارتها، فإن ذلك لم يمنع من إخضاع كل المرافق لمبادئ معينة، إتفق الفقه والقضاء بشأنها.

ومما لا شك فيه أن تسيير المرافق العامة وإستمرارها يتحقق فقط من خلال المبادئ التي تحكمه، ومن الضروري تطبيق مبدأ أساسي ألا وهو مبدأ المساواة الذي يعتبر من المبادئ السامية التي كافتحت البشرية من أجل تأكيدها والمطالبة بها وإعتباره حق أساسي وأهم مرتكز يسعى إليه الإنسان لتحقيقه على مر الأزمنة والعصور.

وقد أصبح من المسلمات في الوقت الحاضر أن ممارسة أي من الحريات العامة، لا يكون إلا إذا سادت مبادئ المساواة وعدم التمييز بين الأفراد، وهذا الأخير يعد السور الحامي والضمانة الأكيدة لممارسة الحقوق والحريات وبالتالي فالمساواة بين المواطنين تعني أن النفس البشرية واحدة لا فرق ولا تمييز بينهم بحيث يتمتع الجميع بنفس الحقوق والمنافع العامة، وبخصوص التكاليف والأعباء المشتركة.

وعلى أساس ذلك فإن مبدأ المساواة يعتبر أساس قيام الحقوق والحريات العامة كافة، فلا سبيل لتمتع الأفراد بأية حرية من الحريات إذا لم يكن ذلك متاحا للجميع وبلا تمييز بين فرد وفرد آخر.

كما وأن تطبيق مبدأ المساواة يعد المعيار الأساسي الذي يستند عليه البناء الديمقراطي فالتفاوت بين الأفراد يقضي على أهم المنجزات الديمقراطية ويؤدي إلى سيطرة فئة على الأخرى، وإلغاء كل الضمانات المقررة لحقوق الإنسان، ولذلك فإن هذا المبدأ يعتبر حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة فهو من الديمقراطية ويعد بمثابة الروح من الجسد، وبغيره ينتفي كل معنى للديموقراطية ونيهار كل مدلول للحرية.

كما نجد أن الديمقراطيات التقليدية ترى في إقرار هذا المبدأ ضمانا أساسية من ضمانات الحريات الفردية، وهو يتضمن المساواة أمام القانون والمساواة أمام القضاء وأمام الوظائف العامة والمساواة أمام التكاليف العامة كأداء الضرائب وأداء الخدمة العسكرية.

وعليه فإن مبدأ المساواة قد تناولته جميع الأديان السماوية التي كانت تدعو إلى التسامح والإخاء ولا تفضيل لأحد على آخر، كما كان له دور بارز في جميع الإعلانات العالمية واهتمت به العديد من الإتفاقيات والمواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان، كما احتل أيضا مكانة الصدارة في الدساتير إضافة إلى التشريعات الوضعية التي نصت عليه نظرا لأهميته، ولضمان إحترامه من قبل جميع المؤسسات والإدارات العمومية.

وبالنظر إلى هذه المكانة التي يتمتع بها مبدأ المساواة، فإنه بحاجة دائمة وضرورية للحماية وذلك بأن توضع الضمانات الكفيلة بالدفاع عنه وحمايته من أي إنتهاك قد يقع.

أهمية الموضوع:

لهذا الموضوع أهمية بالغة تتمثل فيما يلي:

- أن مبدأ المساواة يعتبر من أهم القواعد التي تضبط سير المرافق العامة وكذا إنتظامها سواء تعلق الأمر بالحقوق في الخدمات أو تحمل التكاليف والأعباء العامة، فإذا ما إختل هذا

الأخير كان ذلك مؤشرا على خطر يهدد فشله في خدمة المجتمع وبالأحرى فقدان الثقة بين الإدارة والمواطن.

كما تبرز أهميته أيضا في تبين مدى إلتزام المرافق العامة بتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها، ومدى إحترامها للقوانين والتشريعات الخاصة بتنظيم وتسيير هاته المرافق. وما يضيفه هذا المبدأ من قوة للمرافق العامة تمكنها من أداء مهامها على أحسن وجه وأكمل صورة.

-كما يعمل هذا المبدأ على توفير الحماية لجميع حقوق المواطنين، وبين حقوق وواجبات كل من المرفق العام والمنتفعين منه.

أهداف الموضوع:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف أهمها تتجسد فيما يلي:

-تسليط الضوء على أهم مبدأ من مبادئ المرافق العامة، وإعطاء صورة واضحة عن مدى تأثيره على حقوق وحرريات المواطنين.

-محاولة الوصول إلى ضرورة التأكيد على مبدأ المساواة أمام المرافق العامة من خلال تحليل النصوص الدستورية وكذلك تحليل مختلف النصوص القانونية المنظمة له.

-محاولة الكشف عن ماهية مبدأ المساواة وإطاره، والبحث على مختلف مظاهر وأثار تطبيقه، وجزء الإخلال به من أجل الحفاظ على حقوق المنتفعين والحفاظ على إستمرارية سير المرافق العامة.

أسباب إختيار الموضوع:

إن إختيارنا لهذا الموضوع راجع لأسباب ذاتية وأخرى موضوعية، ومن أهم الأسباب الذاتية تتمثل في:

الفضول والرغبة الشخصية لمعالجة هذا الموضوع، ورغبة التقصي فيه وإدراك الأهمية البالغة التي يكتسبها.

-أن دراسة موضوع مبدأ المساواة أمام المرافق العامة يدخل ضمن مواضيع القانون العام، والذي يدخل ضمن إطار تخصصنا.

-الرغبة في الوقوف على حقيقة تكريس مبدأ المساواة أمام المرافق العامة كونه وظيف الصلة بالحياة اليومية للمجتمع، خاصة في مجال تولي الوظائف العامة.

-كما تتجلى الأسباب الموضوعية في كونه موضوع حيوي ومهم نظرا للدور الذي يلعبه في تلبية إحتياجات المواطنين، ونبذ أي تمييز يعود سببه للعرق أو اللون أو الدين أو الجنس أو أي ظرف آخر ومن أي طبيعة كانت.

الدراسات السابقة:

وأمام غياب دراسات سابقة في موضوع مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة نجد أن هناك إشارات للموضوع ونذكر منها على سبيل المثال:

-بوحفص سيدي محمد: مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007.

-لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009-2010.

خلاف صليحة، مبدأ المساواة في تنظيم الصفقات العمومية الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 1012-2013.

المنهج المتبع لدراسة الموضوع:

اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي بإعتباره المنهج المناسب لمعالجة العناصر التي يتضمنها الموضوع وذلك من خلال تحليل مختلف النصوص القانونية التي تنص صراحة على موضوع الدراسة.

الإشكالية:

وإنطلاقاً مما سبق جاءت إشكالية البحث منسبة حول:

ما مدى كفاءة المشرع الجزائري لمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة ؟

تقسيم الدراسة:

لمعالجة هذا الموضوع ولإحاطة بمختلف جوانبه إرتأينا خطة ثنائية تتكون من فصلين ويندرج تحت كل فصل مبحثين، حيث تناولنا في **(الفصل الأول)** التأصيل القانوني لمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة وبدوره قسمناه إلى مبحثين خصصنا **(المبحث الأول)** لمفهوم مبدأ المساواة أما **(المبحث الثاني)** للإستثناءات الواردة عليه.

وفي **(الفصل الثاني)** الذي جاء تحت عنوان مظاهر وأثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة وبدوره قسمناه إلى مبحثين تناولنا في **(المبحث الأول)** مظاهر تطبيق مبدأ المساواة وفي **(المبحث الثاني)** أثار تطبيقه وموقف القضاء من الإخلال به.

الفصل الأول : التأصيل القانوني لمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

لقد إستقر الفقه والقضاء الإداري على أن هناك مجموعة من المبادئ الأساسية العامة تحكم المرافق العامة على إختلاف أنواعها في سيرها ونشاطها، وتتركز هذه المبادئ في ثلاث مبادئ أساسية، أهمها مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة، والذي يعمل على ضمان عدم التمييز بين المواطنين المتقدمين للإنتفاع كما يهدف إلى تحقيق العدالة للجميع وتمتعهم بالحقوق والواجبات على قدم المساواة ونظرا إلى أهمية هذا المبدأ تقتضي دراستنا لهذا الموضوع تناول أهم العناصر الضرورية المرتبطة به ومعالجتها وذلك بتحديد مفهوم مبدأ المساواة في (مبحث أول) ، والإستثناءات الواردة عليه في (مبحث ثاني) .

المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

يعد مبدأ المساواة من أسمى المبادئ التي يحرص الإجتهد على إعلانه والتمسك بتطبيقه، كما تحرص الدساتير على تكريسه في مقدمة المبادئ العامة بإعتباره الإطار العام الذي تقوم عليه الحقوق والحريات الأساسية، ولهذا سوف نعرض تعريف مبدأ المساواة في (مطلب أول) والأساس القانوني له في (مطلب ثاني).

المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

بما أن مبدأ المساواة يعتبر حجر الزاوية والمبدأ الأساسي الذي يحكم قواعد القانون بصفة عامة، سنحاول تحديد معنى مبدأ المساواة في (فرع أول) ومميزاته في (فرع ثاني).

الفرع الأول: تحديد معنى مبدأ المساواة

بما أن مبدأ المساواة يعتبر مبدءاً دستورياً فللبحث عن تعريف المشرع له لا بد من الرجوع إلى أحكام الدستور وبالذات إلى الباب المتعلق بالمبادئ العامة التي تحكم المجتمع الجزائري على إعتبار أنها الأساس التي تستمد منه كل المنظومة القانونية شرعيتها، وبالرجوع إلى هذا الباب نجد أن هنالك إشارات للمبدأ وذلك من خلال ذكر مساواة الجميع أمام القانون وحظر التمييز بينهم لأي سبب كان.

ويتضح من خلال ما سبق أن المشرع الجزائري لم يعرف مبدأ المساواة بطريقه مباشرة، إنما تناول ذلك من خلال ذكر الأسباب المحظورة للتمييز حيث وضع قواعد عامة ومجردة تطبق متى توافرت شروط معينة وترك التفصيل بخصوص شروط تطبيق هذا المبدأ إلى النصوص المنظمة.

ونظراً لوجود قصور في التعريف التشريعي سوف نعرض محاولات الفقه لتحديد هذا

المعنى.

أولاً: معنى مبدأ المساواة بوجه عام

المساواة لغة: إن لفظ المساواة يحوي عدة صياغات لغوية من بينها:

المساواة بمعنى المعدالة والمماثلة¹ لقوله تعالى "فَأَنْبِذِ إِلَيْهِمْ عَلَى سَوَاءٍ"²، وقوله أيضا "فَاطْلَعْ فَرَاهُ فِي سَوَاءِ الْجَحِيمِ"³ وقال الفيومي: "ساواه مساواة مائة وعادله قدرا وقيمة " ومنه قولهم "هذا يساوي درهما أي يعادل قيمته درهما"⁴.

وفي حديث البخاري: "ساوى الظل التلال " أي مائل إمتداده إرتفاعها وهو قدر القامة. وقال الراغب: المساواة المعدلة المعتبرة بالذرع والوزن والكيل، يقال هذا ثوب مساوي لذلك الثوب وهذا الدرهم مساوي لذلك الدرهم، وقد يعتبر بالكيفية نحو هذا السواد مساوي لذلك السواد"⁵.

أما المساواة اصطلاحا: هي التماثل بين الجميع في الحقوق والواجبات دون تمييز وتوافر معاملة متساوية لكل بني البشر وإلغاء الفوارق الموجودة والتي تظهر بحكم الطبيعة⁶، كما يعرف مبدأ المساواة بشكل عام بأنه تساوي الأفراد أمام الدولة دون تمييز بينهم في إكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الإلتزامات وأدائها عند تماثل مراكزهم القانونية أو بعبارة أخرى عدم التمييز بين الأفراد بسبب وضعهم الإجتماعي أو السياسي أو الإقتصادي أو العقائدي أو الثقافي أو الديني أو أي سبب آخر عند تماثل مراكزهم القانونية فالجميع لهم حق التمتع بالحقوق والحريات العامة وملتزمون بالأعباء والتكاليف العامة من دون تمييز⁷.

وعرف هذا المبدأ وتأكد في الشريعة الإسلامية بنصوص كثيرة في القرآن الكريم والسنة النبوية حيث نجد قوله تعالى: "يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَى وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ

¹ ولد خسال سليمان، حق المساواة في الفقه الإسلامي والمواثيق الدولية، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية ، المركز الجامعي لتامنغست، جامعة المدية، الجزائر، العدد 4 بتاريخ 2013، ص11.

² سورة الأنفال، الآية 58.

³ سورة الصافات، الآية 55.

⁴ ولد خسال سليمان، مرجع سابق، ص11.

⁵ عامر ضاحي سلمان ، العدل الإلهي عند الشيخ ناصر مكارم الشيرازي، مجلة كلية التربية، الجامعة المستنصرية ، العدد 2، بتاريخ 2017، ص03.

⁶ <https://democraticac.de> تاريخ الزيارة 2020/02/15 على الساعة 09.10.

⁷ أشرف الرفاعي، مبدأ المساواة وتقلد المتجنسين للوظائف، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، كلية القانون الكويتية العالمية، تاريخ سبتمبر 2017، ص124.

لَتَعَارَفُوا إِنْ كَرَّمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَنْتَاقُمْ إِنْ اللَّهُ عَلِيمٌ حَبِيرٌ"¹، وقوله أيضا: "يَأَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ الَّذِي خَلَقَكُمْ مِنْ نَفْسٍ وَاحِدَةٍ وَخَلَقَ مِنْهَا زَوْجَهَا وَبَثَّ مِنْهُمَا رِجَالًا كَثِيرًا وَنِسَاءً"² تبيين لنا بوضوح من خلال هذه الآيات شمولية الشرع الإسلام يلمبدأ المساواة بين الشعوب والأمم، وتساوي البشر في تكليفهم بواجبات وإعطائهم لحقوقهم دون محاباة، فالشريعة الإسلامية أقرت بالحق في المساواة بين البشر جميعا دون تمييز بينهم إلا بالتقوى³.

وقد كرس الإسلام المساواة بين الناس كمبدأ أساسي للحقوق، فكل الناس ينحدرون من آدم وإلى الله مرجعهم حيث يقول رسول الله صلى الله عليه وسلم: يا أيها الناس إن ركم واحد، وإن أباكم واحد، كلكم لآدم وآدم من تراب إن أكرمكم عند الله أتقاكم وليس لعربي على أعجمي ولا أبيض على أسود فضل إلا بالتقوى⁴.

ومن السنة أيضا قول رسول الله صل الله عليه وسلم: "الناس سواسية كأسنان المشط" كما أرسى الفاروق عمر ابن الخطاب رضي الله عنه مبدأ المساواة في رسالته لأبي موسى الأشعري بقوله: "وأس بين الناس في وجهك وعدلك، ومجلسك حتى لا يطمع شريف في حيفك ولا ييأس ضعيف في عدلك"⁵.

وما يلفت النظر في مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية هو إقرار عدم التساوي بين الناس في المزايا التي ينفرد بها البعض دون البعض الآخر ولقد بين القرآن الكريم سنة التفاوت بين البشر، كالتفاوت في العلم والمعرفة⁶.

ونجد قوله تعالى: "قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ"⁷.

¹سورة الحجرات ، الآية 13.

²سورة النساء، الآية 01.

³سعدي محمد الخطيب، حقوق الإنسان بين التشريع والتطبيق، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 209، ص95.

⁴عيسى بيرم، حقوق الإنسان والحريات العامة، مقارنة والواقع، ط1، دار المنهل اللبناني، بيروت 132، 2011.

⁵غنية كيري، مبدأ المساواة بين الشريعة والقانون، مجلة الصراط كلية العلوم الإسلامية، العدد36، بتاريخ ديسمبر 2017، ص226.

⁶محمد عنجريني، حقوق الإنسان بين الشريعة والقانون ، ط1، دار الفرقان ، للنشر والتوزيع ، عمان، 2002، ص120.

⁷سورة الزمر ، الآية 09.

ثانيا: معنى مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

يقصد بهذا المبدأ في تطبيقه على المرفق العام بالمساواة بين الأفراد في الحقوق وفي الواجبات، وعدم التمييز والتفرقة بينهم على أساس إختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو المركز الاجتماعي أو الإقتصادي¹.

كما يقوم هذا المبدأ على أساس إلتزام الجهات القائمة على إدارة المرفق بأن تؤدي خدماتها لكل من يطلبها من الجمهور ممن تتوافر فيهم شروط الإستفادة منها دون تمييز، ولهذا فإن المساواة أمام الإدارة والمرفق العمومي ليس إلا نتيجة على المستوى الإداري للمبدأ العام المتمثل في المساواة أمام القانون ويمثل هذا الأخير اليوم حقا من حقوق الإنسان².

وقد كرس هذا المبدأ كل دساتير الجزائر بداية بدستور 1963م إلى غاية دستور 1996م الذي أشار صراحة إلى هذا الأخير لاسيما من خلال المادة 29 منه والتي تنص على : "كل المواطنين سواسية أمام القانون"³.

فمبدأ المساواة يعني عدم جواز التفرقة من جانب الإدارة بين من توافرت فيهم شروط الإستفادة من خدمات المرافق العامة ، فالهدف من إنشاء هذه الأخيرة هو تقديم الخدمات العامة لأفراد الجمهور ومن ثم فإن من حق الأفراد الحصول على هذه الخدمات على قدم المساواة، طالما أنهم قد إستوفوا شروط تقديم الخدمة التي يحددها المرفق للإنتفاع بخدماته عن طريق القوانين والأنظمة الخاصة به كطلب شهادة معينة أو إختبار للحصول على وظيفة ما⁴.

¹ محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية، 2009، ص296.

² علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ج2، دار الهدى، الجزائر ، 2010، ص28.

³ ضريفي نادية، تسير المرفق العام والتحويلات الجديدة، دار بلقيس ، الجزائر ، ص35.

⁴ سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة 2008، ص271.

ويقصد أيضا بمبدأ المساواة توحيد المعاملة بين المنتفعين من المرفق العام بحيث يتساووا أمام تشغيل المرافق العامة ويقفون في موقف قانوني واحد ، ولا يجوز للإدارة المرفقية أن تخصص فرد ما بميزة تخصه عن غيره في مجال أداء الخدمة دون مبرر¹.

وبما أن مبدأ المساواة أمام المرافق العامة يعد جزءا من المبدأ الخالد وهو المساواة بين الأفراد، تجدر الإشارة هنا إلى أننا عندما ندعو إلى المساواة فلا نقصد أن تتم معاملة الأفراد دون تمييز أو جعلهم على درجة من حيث المركز القانوني بل نقول أن المساواة لا تكون إلا بين الأفراد المتواجدين في نفس المركز القانوني الواحد أو في نفس الظروف وأن يتم التعامل معهم على قدم المساواة وتوفير حد معقول من العدالة الإجتماعية².

وبمعنى آخر فإن مبدأ المساواة يطبق على ذات الفئة التي تحكمها ذات الظروف ومثال ذلك الإلتحاق بالدراسة الجامعية ليس مفتوحا لجميع المواطنين وإنما يقتصر على الحاصلين منهم على البكالوريا.

وعلى ذلك فإنه لا يجوز المقارنة بين طائفتين تختلف ظروف كل فئة على أخرى ، أي لا مساواة بين فئات الأفراد التي لا تتماثل مراكزها القانونية أو الظروف التي تتواجد فيها.

كما يجب على الإدارة أن تحترم مبدأ المساواة بين المنتفعين وفقا للشروط والقيود المحددة قانونا وبالتالي فمبدأ المساواة أمام المرافق العامة يوجب إحترام القانون وتطبيقه بالسواء على جميع المواطنين دون الإنتقاص من أحكامه وعلى ذلك فالمساواة أمام المرافق العامة هي نفسها المساواة أمام القانون، وإن عيب الإخلال بمبدأ المساواة أمام المرافق العامة هو إخلال بالقانون³.

¹ محمد فاروق عبد الحميد ، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي والإشترافي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص50.

² محمد جمال مطلق الذنبيات، الوجيز في القانون الإداري ، ط1، الدار العلمية الدولية ودار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان ، 2003، ص157.

³ وليد حيدر جابر، التفويض في إدارة وإستثمار المرافق العامة ، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية ،لبنان، 2009، ص 87.

وقد إستقر الفقه والقضاء الإداريين على أن مبدأ المساواة أمام المرافق العامة لا يعني المساواة المطلقة بمعنى يجوز لأي فرد وبدون قيود أن يطلب إنتفاعه بالخدمات التي يؤديها المرفق، وإنما المقصود هنا المساواة النسبية وبالتالي فهي مقيدة بتمائل الظروف وتوافر الشروط التي تقررها القواعد الخاصة بتنظيم الإنتفاع بمرفق معين، أما المساواة المطلقة فلا وجود لها، ولا عدل فيها، سواء في القوانين الوضعية أو الشريعة الإسلامية¹.

وبناء على هذا يحق لكل منتفع إستوفى الشروط القانونية أن يحصل على ذات الخدمة المقدمة وبذات السعر وفق ذات التعريف القانونية دون أي تمييز إستنادا لإعتبارات شخصية بحتة².

كما يشمل مبدأ مساواة المنتفعين أمام المرافق العامة كافة المرافق العامة وبمختلف أنواعها سواء أكانت إدارية أم إقتصادية أم إجتماعية أم مهنية، وبغض النظر عن طريق إدارتها سواء أكانت بصورة مباشرة أو غير مباشرة.

كما يترتب عن تطبيق هذا المبدأ أن المرفق العام ليس حرا في إختيار الأشخاص الذين يتبعونه لخدماته، إلا أنه من حق أي شخص تتوافر فيه الشروط التي يتطلبها النظام القانوني للمرفق أن يستفيد من خدماته³.

وبناء على ذلك لا يتعارض مع مبدأ المساواة في الإنتفاع بخدمات المرافق العامة أن تضع السلطة القائمة على إدارة المرفق شروطا معينة، والتي تستوجبها القوانين والتنظيمات كالشروط المتعلقة بدفع الرسوم أو إتباع بعض الإجراءات أو تقديم بعض الوثائق⁴، أو إستلزام الحصول على المؤهلات بدرجات معينة طالما أن مثل هذه القيود تنطبق بصفة عامة على

¹ عصام الدبس، القضاء الإداري ورقابته لأعمال الإدارة، دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2010، ص146.

² علي خطار شطناوي، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص130.

³ مصلح ممدوح الصرايرة، القانون الإداري، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2012، ص343.

⁴ فاضل إلهام، محاضرات في القانون الإداري للسداسي الثاني أقيمت على طلبة السنة أولى (ل م د)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة 8 ماي 1945، قالمة، 2017-2018، ص22.

جميع من يتوجه المرفق بخدماته إليهم، ويوجدون في مراكز واحدة إزائه وإنفصالا عن أي اعتبارات التمييز¹، فهذه الحالات لا تؤثر على مبدأ المساواة طالما أنها تطبق على الجميع، ولكن إذا ثبت أن الغاية من وضع هذه الشروط هي حرمان فئة معينة من الحصول على هذه الخدمات، فعندئذ يكون عملها غير مشروع لإخلاله بمبدأ المساواة كما لو فرضت مبالغ عالية جدا على الإنتفاع بخدمات مرفق معين بحيث يؤدي في النهاية إلى إنتفاع الأغنياء وحرمان الفقراء منه².

لذلك فإن إقرار هذا المبدأ لا يعني بالضرورة تجريد الإدارة من حقها في وضع الضوابط القانونية التي تراها ضرورية، بما يضمن التجسيد الواقعي لفكرة المصلحة العامة³.

الفرع الثاني: مميزات مبدأ المساواة

يتميز مبدأ المساواة بأنه يوصف بعدة أوصاف، لكل معنى معين، المساواة مطلقة والمساواة النسبية من ناحية، والمساواة القانونية والمساواة الفعلية من ناحية أخرى.

أولا: المساواة المطلقة والمساواة النسبية

إذا كان الأصل أن المساواة يجب أن تتميز بالعمومية المطلقة بحيث ينطبق القانون على الجميع دون إختلاف، إلا أن الواقع العملي لا يسمح بتحقيق هذه المساواة⁴. ويقصد بالمساواة المطلقة تساوي الأفراد في المجتمع ماديا، وإزالة كل الفوارق بين الأفراد بغض النظر عن قدراتهم الشخصية وإمكانياتهم المادية.

¹ محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، ص 259.

² نوال أحمد سارو الخالدي، أثر الحكومة الإلكترونية على مبدأ المساواة أمام المرفق العام، مجلة جامعة تكريت للحقوق، العدد 2، تاريخ 2017، ص 14.

³ بولقواس سناء، الإدارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الأداء في الخدمة العمومية وتجسيد الجودة، مجلة أبحاث قانونية وسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى، جيجل، الجزائر، العدد 03، ص 213.

⁴ عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية (دراسة لنظرية الدولة والحكومة والحقوق والحريات العامة في الفكر الإسلامي والفكر الأوربي)، دار الجامعة للطباعة والنشر، الإسكندرية، ص 372.

ويستند القائلون بهذا النوع من المساواة إلى أن القواعد القانونية التي تنظم سلوك وعلاقات الأفراد في مجتمع معين هي قواعد عامة ومجردة تنطبق على الجميع دون إستثناء أو تمييز، ودون أن تكون تلك القواعد القانونية تتضمن شروطا معينة لتطبيقها ، أي أن القواعد القانونية العامة لا تعترف بالإمتيازات الخاصة لبعض الأفراد في المجتمع، فالكل سواسية أمام القانون، مما يترتب على ذلك مساواة مطلقة فكريا وماديا وقانونيا، إلا أننا نجد هذه الفكرة من الناحية العملية غير مقبولة وغير ممكنة ، لأن جميع الأفراد ليسو متساوين في قدراتهم العقلية ومواهبهم الفكرية كما أنهم لا يتوفرون على نفس الحظوظ في ممارسة بعض الأعمال¹.

كما أن المساواة التي تهدف إلى تحقيقها عمومية القاعدة القانونية هي مساواة نسبية وليست مطلقة، ويمكننا إستنباط هذه النسبية من كون أن القاعدة القانونية تتضمن في بعض الحالات شروط إنطباقها على فئة معينة من الأفراد، بل في حالات أخرى لا تنطبق² على جميع الأفراد، وتتحقق المساواة القانونية بين الأفراد بأن يعامل المخاطبين به، ممن تتوافر شروط إنطباقه عليهم معاملة واحدة.

ومن هذا المنطلق فإن هذه الشروط تتوافر لدى عدد معين من المواطنين، وعلى هؤلاء تنطبق القاعدة القانونية وليس على جميع المواطنين.

وبناء عليه فإن المساواة هنا تكون مساواة نسبية وليست مطلقة وتتحق المساواة النسبية بمجرد أن تصف القاعدة القانونية بالتجريد. أي أن يصدر القانون دون أن يتضمن أسماء من ينطبق عليهم أو يستفيدون منه، ويحقق هذا التجريد المساواة القانونية النسبية وليست المطلقة³ وقد حكم مجلس الدولة الفرنسي بأن المساواة تعني توحيد المعاملة بالنسبة للمراكز المتماثلة وإختلافها بشأن المراكز المختلفة.

¹ أعمار مساعدتي، مبدأ المساواة وحماية حقوق الإنسان في أحكام القرآن ومواد الإعلان ، ط1، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، الجزائر ، 2006، ص30.

² أشرف الرفاعي ، مرجع سابق، 133.

³ أشرف الرفاعي، نفس المرجع، ص 133.

كما أكد المجلس هذا المعنى عندما حكم بأن قاعدة المساواة في معاملة مختلف المنتفعين لا تمنع التفرقة بين فئات الأشخاص الذين يوجدون في مراكز مختلفة¹. وعلى هذا الأساس فإن المساواة النسبية ليست كالمساواة المطلقة، بل هي مساواة تقبل الإختلاف الطبيعي بين الأفراد في القدرات العقلية والفكرية والمواهب و القوة الجسمية إذا المساواة التي يتطلبها مبدأ مبدأ تكافؤ الفرص في المجتمع يجب أن تكون من إختصاص المشرع والمشرع وحده هو الذي يملك السلطة التقديرية لمقتضيات الصالح العام، ووضع شروط تحديد المراكز القانونية التي يتساوى فيها الأفراد أمام القانون فإذا توافرت تلك الشروط في مجموعة أشخاص معينة وجبت التسوية بينهم لتوافرهم على نفس الشروط وهذا لا يخل بمبدأ المساواة².

ثانيا: المساواة القانونية والمساواة الفعلية

تعني المساواة القانونية أن يكون جميع الأفراد سواسية أمام القانون، أي تنطبق ذات القواعد القانونية على الجميع سواء بالنسبة للحماية القانونية التي تضيفها عليهم أو بالعقاب الذي تفرضه³.

وبمعنى آخر تكافؤ الفرص للأفراد وضمان الإمكانات القانونية لهم دون ضمان الإمكانات المادية أي دون القضاء على الإمتيازات الطبيعية للأفراد وقدراتهم ومواهبهم. وهذا هو جوهر نص المادة الأولى من إعلان حقوق الإنسان الصادر في فرنسا سنة 1789 الذي جاء فيه: " يولد الأفراد ويعيشون أحرارا متساوين أمام القانون ولا يقوم التفاوت الإجتماعي إلا للمصلحة العامة"⁴.

¹ عبد الغني يسبوني عبد الله، مرجع سابق، ص 373.

² عمار مساعدي، مرجع سابق، ص 31.

³ عبد القادر محمد القيسي، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2016، ص 29.

⁴ عمار مساعدي، مرجع سابق، ص 31.

في حين أن المساواة الفعلية هي تلك التي تساوي بين الأفراد الموجودين في مراكز قانونية متساوية ولا تساوي بين الأفراد الموجودين في مراكز قانونية مختلفة، أي يجب أن تكون المساواة هنا إعتباراً لواقع حياة أفراد المجتمع المختلفة¹.

ونظراً لأن الطبيعة لم تساوي بين الأفراد في المواهب والقدرات الشخصية، فإن ذلك قد انعكس على واقع حياتهم، عن طريق ظهور تفاوت حقيقي وتمييز فعلي، وخاصة مع التقدم العلمي والتقني، وقد أدى ذلك إلى إنعدام المساواة في الواقع نتيجة لإختلاف الظروف الطبيعية والمادية، وظهرت الفوارق بين الأفراد أولاً، ثم إزدادت إتساعاً بفعل نظام الوراثة الذي أدى بدوره إلى النظام الطبقي وزيادة الفوارق بين الطبقات²، وقد إتضحت أبعاد هذه المفارقات في المجتمعات التي طبقت الديمقراطية التقليدية ومبادئ المذهب الفردي الحر في معاملة الأفراد أمام القانون، إذ أن مصالح الطبقة الرأسمالية هي التي حددت معالم القانون ووضعت مبادئه.

وهو ما فاد في نهاية الأمر بالمجتمعات التي طبقت المساواة القانونية البحتة إلى تقديس الثروة وإتساع الهوة الفاصلة بين الأفراد والطبقات مما أدى في النهاية إلى تحطيم جوهر المساواة ومضمونها الحقيقي، مما أدى ذلك إلى بروز المناداة بتحقيق المساواة الفعلية أو الواقعية بين الأفراد والطبقات، وعدم الإكتفاء بالمساواة القانونية النظرية³.

ومن هنا ظهرت فكرة العدالة الإجتماعية وضرورة تقرير حقوق وحرية إجتماعية تخفف من وطأة الفوارق المادية بين الأفراد، وتعوض الضعفاء منهم عن بعض ما حرمتهم الطبيعة من ملكات أو قدرات أو مواهب.

وفي ضوء هذه الإعتبارات، وإزاء بروز فلسفة العدالة الإجتماعية، إعتقد جانب من الفقه القانوني أن في محاولة تحقيق المساواة المادية كما تقتضي فلسفة العدالة الإجتماعية وبصرف

¹ أشرف الرفاعي، مرجع سابق، 134.

² عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 375.

³ ثامر الخزرجي، النظم السياسية الحديثة والسياسات العامة، ص 299، على الموقع <https://books.google.dz> تاريخ

الزيارة 2020/02/25 على الساعة 11:20

النظر القدرات والمواهب لبعض الأفراد هدم لمبدأ المساواة أمام القانون¹ لأن المساواة القانونية تتنافى مع إمكانية تقرير إمتيازات لبعض أفراد الجماعة دون باقي الأفراد الآخرين²

فالمساواة القانونية تستبعد أي تمييز في حين المساواة الفعلية قد تؤدي إلى ضرورة معاملة مختلفة للحصول على نتيجة تعيد التوازن بين مختلف أطراف المجتمع³.

الواقع أنه لا بد من مساواة فعلية بين الأفراد فيما يتعلق بالحاجات الضرورية واللازمة لكفالة حق الحياة، فلا يتنافى مع مبدأ المساواة أمام القانون بمدلوله النسبي صدور تشريعات لفئة الأجراء و العمال تكفل لهم حدا أدنى للأجور، وقدر معين من ساعات العمل، وتقرر لهم حق الراحة والإجازة، وتعويضهم عن الإصابات أثناء العمل، وإعانة العاجزين عن العمل والأرامل.

وقد نصت الدساتير الحديثة عن ذلك وأصبح من صميم مبدأ المساواة أمام القانون⁴.

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

لقد فرض مبدأ المساواة وجوده في معظم دول العالم، وإرتقى إلى المبادئ الدستورية عموما وأدرج في سائر القوانين.

ولهذا فمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة يجد أساسه القانوني على المستوى الدولي من خلال بعض المواثيق الدولية، وهذا ما سنتناوله في (فرع أول)، كما يجد أساسه على المستوى الداخلي من خلال ماتضمنته أحكام الدساتير ونصوص القوانين وسوف نتناوله في (فرع ثاني).

الفرع الأول: على المستوى الدولي

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 376.

² أشرف الرفاعي، مرجع سابق، ص 134.

³ بومنجل فاتح الدين، التمييز غير المباشر والتمييز الإيجابي، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية، قسم العلوم السياسية، جامعة عنابة، ص 136.

⁴ فؤاد عبد المنعم أحمد، مبدأ المساواة في الإسلام، ص 27، على الموقع <https://www.alukan.net> تاريخ الزيارة 2020/02/25 على الساعة 11.30.

يجد مبدأ المساواة أساسه وسنده في الكثير من التشريعات الدولية وخاصة في الإعلانات العالمية لحقوق الإنسان والمواثيق الدولية.

وقد شكل إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 والذي جاء نتيجة للثورة الفرنسية أصلاً تاريخياً لمبدأ المساواة¹، وهذا إستناداً لما نصت عليه الوثيقة المنظمة له خصوصاً في المادة الأولى التي تنص على أن: "يولد الناس ويعيشون أحراراً ومتساوين أمام القانون" كما نصت المادة 6 منه على أن: "...جميع المواطنين متساوون أمام القانون في الكرامة والحقوق والوظائف العامة..". أي ضرورة المساواة أمام جميع المواطنين ودون أية عنصرية².

كما جاء في مقدمة ميثاق الأمم المتحدة: "أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء، والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية"، كما نصت المادة الثانية من نفس الميثاق على: "تقوم المنظمة على مبدأ المساواة بين جميع أعضائها"³.

ثم عم هذا المبدأ ليشمل أغلب المواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948، حين نصت على حق المساواة بين الأفراد في الكرامة و الإخاء، وعلى أن الناس سواسية بين القانون، ولهم الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بالإعلان، كما تنص أيضاً ديباجة هذا الأخير على أن: "الإعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم"⁴ في حين أن المادة الأولى من نفس الإعلان تنص على: "يولد جميع الناس أحراراً متساويين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم

¹موسى مصطفى شحادة، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في أحكام القضاء الإداري، مجلة الشريعة والقانون، العدد 16، بتاريخ 2002، ص 152.

²لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009-2010، ص 19.

³لعقابي سميحة، نفس المرجع، ص 20.

⁴محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 202، ص 140.

أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإيحاء"، والأمر نفسه في المادة الثانية منه التي تنص على أن : لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز" وأضافت المادة توضيح لمعنى هذا التمييز بإعطاء بعض الأوصاف التي يحظر التمييز على أساسها قائلة: " كالتمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الإقتصادي أو الإجتماعي أو الثروة أو الميلاد، أو أي وضع آخر دون تفرقة بين الرجال والنساء".

وقد نص الإعلان في المادة 10 أيضاً على حق كل إنسان على قدم المساواة مع الآخرين في أن تنتظر قضيته محكمة مستقلة ومحايده، وتنص المادة 21 من نفس الإعلان على حق الأشخاص في إدارة الشؤون العامة للبلاد وحقهم في تقلد الوظائف العامة بالتساوي مع الآخرين وكنوع من الضمان للحقوق التي جاء بها الإعلان بصفة عامة فقد نص في المادة 29 على أنه: "لا يجوز بأي حال من الأحوال أن تمارس هذه الحقوق على نحو يناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها"¹.

كما صدر عن الأمم المتحدة إعلان خاص للقضاء على التمييز العنصري بإسم إعلان الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري عام 1963، وقد نصت المادة 6 منه على أنه: " لا يسمح بالتمييز بسبب الأصل أو اللون أو العنصر في تمتع الفرد بحقوقه السياسية والمدنية"، كما نصت المادة 03 بأنه: " يجب بذل الجهود لمنع التمييز العنصري في مجالات الحقوق المدنية والتعليم والدين والتوظيف"².

وهو ما أكد عليه ذلك القرار الصادر بإتخاذ الإجراءات اللازمة للإعلان الخاص بالقضاء على التمييز العنصري في نص المادة 05 منه وذلك: " بضمان حق كل إنسان دون تمييز في المساواة أمام القانون والتمتع بالحقوق السياسية وتولي الوظائف العامة على قدم المساواة"³، أما

¹الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

²إعلان الأمم المتحدة الخاص بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادر بتاريخ 20 نوفمبر 1963.

³محمد علي السالم عياد الحلبي، مرجع سابق، ص 147.

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وكذا العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذين أقرتهما الأمم المتحدة عام 1966 جاء فيهما تأكيدا على مبدأ المساواة الذي نصت عليه ديباجة كل من العهدين، وقد نصت المادة 14 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن: "الناس جميعا سواء أمام القضاء..."¹ وكذلك الأمر في نص المادة 02 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث جاء فيها "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين..."².

والملاحظ من خلال ما سبق إهتمام الأمم المتحدة بمبدأ المساواة ومحاولة ترسيخه في ضمير الأمم المختلفة، وذلك بالنص عليه صراحة في مواضيع كثيرة تمس مجالات مختلفة من حياة الأفراد والدول وعدم التمييز لأي سبب كان.

الفرع الثاني: على المستوى الداخلي

لقد إحتل مبدأ المساواة أمام القانون بصورة عامة، والمساواة أمام المرافق العامة بصورة خاصة مكانة بارزة على مستوى المنظومة القانونية الوطنية، حيث نصت عليه مختلف النصوص القانونية الرسمية وتبنته ضمن مبادئها العامة.

أولا: في الدساتير الجزائرية

بالرجوع إلى القوانين الداخلية نجد جميع دساتير الجزائر نصت على مبدأ المساواة، فقد ورد في دستور الجزائر لسنة 1963 في المادة 10: من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز لاسيما ذلك القائم على الجنس والدين"³.

¹العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966.

²العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966.

³عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط3، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر 2013، ص440.

وفي هذه المادة نجد إشارة إلى تبني المشرع للمبدأ، بشكل عام وبصورة غير مباشرة ثم أتت المادة 12 لتؤكد المبدأ العام وهو: " مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات" وهي إشارة واضحة لمبدأ المساواة، ولكن لم يأتي النص عليه صراحة، أي أن النص على هذا المبدأ جاء عاما في إطار النص على الحقوق العامة.

أما دستور 1976 فقد تضمن المبدأ في العديد من نصوصه، حيث نصت المادة 39 منه على أن: " كل المواطنين متساويين في الحقوق والواجبات " ولم يكتف المشرع بهذا، حيث ذهب إلى نبذ كل تمييز قائم على الجنس أو العرق، كما نصت المادة 41 على: " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الإقتصادي والإجتماعي والثقافي..."² وهذا بمعنى أن الدولة تكفل المساواة لمواطنيها وذلك عن طريق إزالة كل العقبات مهما كان نوعها والتي تحد من مساواة المواطنين ما يعني أن هذه الأخيرة أخذت على عاتقها ضمان تكريس مبدأ المساواة وربطه بالإزدهار في جميع مجالات الحياة، في حين نصت المادة 44 على أن: "وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي وبدون أي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالإستحقاق والأهلية"، وكذلك نصوص المواد 59، 66، 165، التي تنص على مساواة المواطنين في الحقوق كالمساواة في تولي الوظائف والتساوي في الأجر، والحق في التعليم والتكوين المهني والثقافة، وكذا المساواة أمام القضاء، وفيما يخص الواجبات نصت المادة 78 من نفس الدستور على المساواة في أداء الضريبة³.

كما تجدر الإشارة إلى أن نصوص دستور 1976 جاءت بفاعلية أكبر من نصوص دستور 1963 وعلى نحو يجعل المساواة شيئا ممكنا وملموسا وعمليا، وفي نفس الإطار جاء

¹ دستور 1963 المؤرخ في 8 سبتمبر 1963، ج.ر.ج.ج، العدد 64، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

² دستور 1976 الصادر بموجب الأمر رقم 76-97 المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ر.ج.ج، العدد 94، بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

³ بوحفص سيدي محمد، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2006-2007، ص 183.

دستور 1989 والذي يعد الوثيقة الرسمية الأولى التي من خلالها تبنت الجزائر التوجه الديمقراطي بكل ما يحمل من أفكار ليبرالية، كما نجده قد أكد على مبدأ المساواة من خلال المادة 28 منه¹ والتي تنص على: " 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 إجتماعي " ولقد أشارت هذه المادة صراحة إلى مبدأ المساواة بين المواطنين، ونصت المادة 30 على: " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين و المواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان ...² أي مساواة كل المواطنين في الحقوق والواجبات، كما نصت المادة 50 على المساواة في الإلتحاق بالتعليم والتكوين المهني ومن ناحية أخرى جاء في المادة 61 من نفس الدستور التأكيد على المساواة في أداء الضريبة، أما المادة 131 تنص على مساواة المواطنين أمام القانون وكذا أمام القضاء. وما يمكن ملاحظته على دستور 1989 هو تكريسه لمبدأ المساواة، وذكره صراحة كما حصل في دستور 1976.

أما بالنسبة لدستور 1996 نجده قد أكد على هذا المبدأ من خلال نص المادة 29 منه، والتي جاءت موافقة لنص المادة 28 من دستور 1989 في محتواها³. ومما سبق يتبين أن مبدأ المساواة أمام المرافق العامة أصبح اليوم مبدءا دستوريا في كافة الأنظمة القانونية الوضعية، وقد نصت عليه الدساتير الجزائرية المتعاقبة، إما بصفة صريحة كما هو الحال بالنسبة لدساتير 1976، 1996، 1989 أو بصفة ضمنية كما هو الحال بالنسبة

¹ شطاب كمال، حقوق الإنسان في الجزائر بين الحقيقة الدستورية والواقع المفقود، دار الخلدونية للنشر والتوزيع ، الجزائر 2005، ص 80.

² دستور 1989 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 23 فيفري 1989 ، ج.ر.ج. ج ، العدد 09، بتاريخ 01 ماس 1989.

³ دستور 1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 7 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 28 نوفمبر 1996، ج.ر.ج. ج، العدد 76، بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

لدستور 1963، مما يستوجب إحترامه وتكريسه في مختلف النصوص القانونية وإلا إعتبر ذلك إنتهاكا لهذا المبدأ.

ثانيا: في القوانين

إضافة إلى الدستور يجد مبدأ المساواة أمام المرافق العامة أساسه القانوني في مختلف القوانين حيث كان لزاما على هذه النصوص القانونية أن تساير أحكام الدستور بتبني هذا المبدأ، وقد كرس المشرع الجزائري هذا الأخير من خلال عدة قوانين نذكر منها، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 الذي جسد المبدأ بنصه: "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العامة مبدأ عام، هو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها"

في حين إكتفت المادة 5من نفس القانون بالإشارة إلى حظر التمييز بين الجنسين بقولها: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الإحتفاظ بالشروط المتعلقة بالإستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة"¹.

كما نجد أن الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية أشارت نصوصه إلى هذا المبدأ بموجب نص المادة 74 التي تنص على: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العمومية"، والمادة 27 بقولها: "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف آخر من الظروف الشخصية أو الإجتماعية"²

¹ الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، بتاريخ 8 جوان 1966.

² الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد 46، بتاريخ 16 جويلية 2006.

كما تم التأكيد أيضا على مبدأ المساواة في القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 حيث تنص المادة 07 منه على أن: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات ويتقاضون عن العمل الواحد أجرا واحدا ويتمتعون بذات الإمتيازات عندما تكون وضعيتهم واحدة"¹. وهذا مايشير إلى تكريس المساواة بين العمال الذين يحوزون نفس المستوى، ويتمتعون بنفس الإمتيازات عندما تكون وضعياتهم واحدة، ويتمتعون بنفس الحقوق والواجبات.

ثالثا: في المراسيم

إلى جانب الدساتير والقوانين يجد مبدأ المساواة أساسه في المراسيم، ومن أهمها نجد المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بالصفقات العمومية والذي إنصب تركيزه على مبدأ المنافسة والمساواة بين المترشحين، وذلك في نص المادة 05 منه والتي تنص على: "لضمان نجاعة الطلبات العمومية والإستعمال الحسن للمال العام، يجب تراعى في الصفقات العمومية مبادئ حرية الوصول للطلبات العمومية والمساواة في معاملة المترشحين وشفافية الإجراءات ضمن إحترام أحكام هذا المرسوم"².

فهذه المادة قد جعلت مبدأ المساواة هو المعيار الأساسي في المعاملة بين المترشحين عن طريق تطبيق مبدأ المنافسة والذي يعني إعطاء الفرصة لكل من تتوافر فيهم شروط المناقصة ليتقدم بعرضه للإدارة المتعاقدة، وبذلك يتحقق مبدأ المساواة بين المترشحين³.

¹ القانون رقم 78-12 المؤرخ في 5 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، ج.ر.ج.ج، العدد 32، بتاريخ 8 أوت 1978.

² المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج.ر.ج.ج، العدد 50، بتاريخ 20 سبتمبر 2015

³ خلاف صليحة، مبدأ المساواة في تنظيم الصفقات العمومية الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2012-2013، ص 19.

المبحث الثاني: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة وأهميته

إن مبدأ المساواة يقضي أولاً بوجود التسوية في المعاملة بين الأفراد المتقدمين للإنتفاع، والذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة، غير أن هذه القاعدة تحتاج إلى بعض الإيضاح، فلا يمكن إعمال المساواة بين المنتفعين إلا إذا وجدوا في نفس المراكز والظروف، وبناء على ذلك يجوز المغايرة بينهم.

كما نجد أن لمبدأ المساواة أهمية كبيرة تظهر في عدة نواحي لذلك سنعرض للإستثناءات الواردة على هذا الأخير في (مطلب أول) وأهميته في (مطلب ثاني) .

المطلب الأول: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة أمام المرافق العامة

إذا كان الدستور يضمن مساواة المواطنين أمام القانون، فلا يعني هذا أن القانون لا يقيم أي تمييز بالنسبة للمخاطبين به، وبما أن المساواة من حيث الأصل لا تكون إلا بين من يستوفون شروط الإنتفاع، فإن هناك إستثناءات ترد على هذا الأصل، وتتمثل في التمييز بين المنتفعين بسبب القانون وهذا ما سنتناوله في (فرع أول)، والتمييز بين المنتفعين في المزايا سنتناوله في (فرع ثاني).

الفرع الأول: التمييز بين المنتفعين بسبب القانون

إن الأحكام القانونية تختلف بالنسبة لكل فئة، فيوجد إذن داخل كل نظام قانوني تمييز مباح أو مسموح به من قبل القوانين ذاتها، وبالمقابل يوجد تمييز محظور كالتمييز القائم على أساس المولد أو الدين... إلخ¹.

ولهذا فقد تدخل المشرع الجزائري بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين أشخاص تنتمي إلى مركز قانوني واحد عن طريق منح ميزة قانونية لطائفة محددة بينها وذلك بهدف تعويض

¹نبالي فطة، المجلس الدستوري والحق في المساواة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، ص 397.

هذه الطائفة عن الحرمان الذي تعرضت له قبل تدخل المشرع وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور أو القانون¹.

أولاً: نظام الوظائف المحجوزة

وهي طريقة إستثنائية للإلتحاق بالوظائف العمومية، وتقوم على أساس حجز نسبة معينة من الوظائف لشغلها بواسطة معاقين أو مصابين في عمليات حربية دون منافسة من الأفراد العاديين، توظيفهم يتم على أساس إعتبرات إنسانية².

كما تعرف الوظائف المحجوزة بأنها وظائف معينة، ولا تحتاج إلى تخصص كبير أو إلى مستوى عالي من الكفاءة الجسمانية، فلا تسري عليها القواعد العامة في المنافسة تحجز وتخصص لوظائف معينة تكون قد تحملت قدرا كبيرا من ويلات الحرب ويكون التنافس على شغل هذه الوظائف من بين تلك الطوائف دون غيرها.

وقد ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الإستقلال حيث صدرت عدة نصوص لتنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين تؤمن حياتهم الإجتماعية، وتحقق الشروط المتطلبة لتقلد الوظائف العامة بالنسبة لهم³، حيث نصت المادة 27 من الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني⁴، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 66-146 الذي أوضح طرق وكيفيات التوظيف الخاصة بهذه الفئة مع الإحتفاظ بالمسابقة كطريقة للتعيين في الوظائف المحجوزة بقصر التنافس في هذه الأخيرة عليهم دون غيرهم، وهو ماتضمنه كل من القانون

¹نصر الدين الأخضر، القانون الجزائري بين مثالية المساواة وواقعية التمييز الإيجابي، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، ص112.

²لعقابي سميحة، مرجع سابق، ص39.

³بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016، ص23.

⁴المادة 27 من الأمر رقم 66-133.

رقم 78-12 والمرسوم رقم 85-59 بعد ذلك وصدر الأمر رقم 06-03 لكن جاء خاليا من أي إشارة إلى هذا النوع من الوظائف¹.

بالرغم من أن المادة 38 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلقة بالمجاهد والشهيد نصت على أنه: "يحظى المجاهدون وأرامل وأبناء الشهداء بالأولوية في التكوين والتشغيل والترقية"².

ثانيا: فئة المعوقين

إضافة إلى صدور مرسوم رقم 82-150 المؤرخ في 15 ماي 1982 المتعلقة بتشغيل المعوقين وإعادة تأهيلهم المهني والذي أكد في نص المادة 6 على وجوب تخصيص قسط من مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها الأشخاص المعاقين وذلك من مخططات التوظيف السنوية، كما نصت المادة 7 أيضا على إعداد قوائم مناصب العمل الواجب تخصيصها على سبيل الأولوية للمعاقين بدنيا بقرار مشترك بين الوزراء المكلفين بالعمل والصحة و القطاع المعني، وإلزام الهيئات المستخدمة أن تدخل إصلاحات ملائمة على مناصب العمل التي يحتمل أن يشغلها المعوقون³.

كما أوجبت أحكام المادة 27 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002 المتعلقة بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم على أن يخصص كل مستخدم نسبة 01% على الأقل من مناصب العمل للمعوقين المعترف لهم بصفة عامل⁴، فالمرشح قد خصص نسبة معينة من الوظائف لهذه الفئة ولا يزلحهم فيها غيرهم، لأن ذوي الإحتياجات الخاصة بسبب إحتياجاتهم يستحق أن تكون لهم الأولوية في الإستفادة من خدمات المرفق، وفي نفس الإطار فإن مبدأ

¹ العقابي سميحة، مرجع سابق، ص 39.

² المادة 38 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 5 أبريل 1999، المتعلقة بالمجاهد والشهيد، ج.ر.ج.ج.، العدد 25، بتاريخ 12 أبريل 1999.

³ المرسوم رقم 82-180 المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلقة بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني، ج.ر.ج.ج.، العدد 20، بتاريخ 18 ماي 1982.

⁴ المادة 27 من القانون رقم 02-09 المؤرخ في 8 ماي 2002، المتعلقة بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم بالجزائر، ج.ر.ج.ج.، العدد 34، بتاريخ 14 ماي 2002.

المساواة يمنح لهذه الفئة حق الإنتفاع من خدمات مرفق النقل بصفة مجانية أو بدفع رسوم منخفضة، وهو ماتم تأكيده في المرسوم التنفيذي رقم 06-144 المؤرخ في 26 أفريل 2006 الذي يحدد كفاءات إستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته بالجزائر في نص المادة 2 على أنه : " يستفيد الأشخاص المعوقين سمعيا وذهنيا وحركيا وبصريا والأشخاص ذو العاهات والمرضى بداء العضال، والمصابون بمرض مزمن ومعجز من مجانية النقل الحضري أو التخفيض بنسبة 50% من تسعيرات النقل بالسكة الحديدية والنقل البري والجوي الداخلي¹.

ثالثا: نظام الوظائف العليا

بالإضافة إلى نظام الوظائف المحجوزة هناك نظام الوظائف العليا، حيث يعد هذا النظام إستثناء على مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية بموجب القانون وتعرف الوظائف العليا بأنها تلك الوظائف التي توجد فيما بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية، لما تتطلبه من مؤهلات علمية، وما تتطلبه من مسؤوليات وأعباء خاصة. وعليه يتم التعيين في هذه الوظائف مباشرة، خروجاً عن مبدأ المسابقة في التوظيف، وترجع الحكمة من تقرير هذا الإستثناء إلى أن هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، مما يقضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للحكومة كونها أساساً تقوم على الثقة في الأشخاص المترشحين لشغلها²، ومثالها وظيفة الكاتب العام للحكومة، الكاتب العامون للوزارات، المديرين العامون والمديرون ونواب المديرين للإدارات المركزية، الأمين العام للخزينة، المراقب المالي للدولة ، رئيس الجامعة.. إلخ³.

¹ المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 06-144 المؤرخ في 26 أفريل 2006 ، يحدد كفاءات إستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل والتخفيض في تسعيراته بالجزائر، ج.ر.ج.ج، العدد 28، بتاريخ 30 أفريل 2006.

² بوعكاز يسرى، مرجع سابق، ص 24.

³ عبد القادر محمد القيسي، مرجع سابق ، ص 226.

وقد تضمن الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه الوظائف في المادة 15 التي تنص على أنه: "تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية،

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ سياساتها العمومية"¹.

كما حددت المادة 16 من نفس الأمر طريقة التعيين، إذ نصت على أنه: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"².

وعليه فقد ترك التعيين في هذه الوظائف إلى السلطة التقديرية للجهة الإدارية التي قد ينتج عنه إنحراف على مبدأ المساواة ولكنه مبرر بإعتبارات قد تملئها المصلحة العامة تتمثل في ضرورة ترك عملية التعيين لإرادة الإدارة لإختيار الأفراد الذين تتوفر فيهم القدرة على تنفيذ السياسات العامة للدولة.

إضافة إلى ذلك فإنه يشترط في هذا النوع من الوظائف الجنسية الجزائرية دون سواها وهذا طبقا لنص المادة 01 من القانون رقم 01-17 الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها الجنسية الجزائرية حيث نصت على: "يهدف هذا القانون إلى تحديد قائمة المسؤوليات العليا للدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها تطبيقا لأحكام المادة 63 من الدستور"³، كما يتعين على كل شخص مدعو لتولي مسؤوليات عليا في الدولة أو وظيفة سياسية منصوص عليها في المادة 02 من هذا القانون تقديم تصريح شرفي يشهد بموجبه تمتعه بالجنسية الجزائرية دون سواها، كما

¹ المادة 15 من الأمر رقم 03-06.

² المادة 16 من الأمر رقم 03-06.

³ المادة 1 من القانون رقم 01-17 المؤرخ في 10 جانفي 2017، المتعلق بتحديد قائمة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها الجنسية الجزائرية دون سواها، ج.ر.ج.ج، العدد 02، بتاريخ 11 جانفي 2017.

يودع التصريح الشرفي لدى الرئيس الأول للمحكمة العليا طبقاً لنص المادة 03 من هذا القانون¹.

وعليه فإننا نجد أن المشرع هنا قد تدخل وذلك لمساعدة الطائفة التي تواجه صعوبات في ممارسة حقوقها، ويكون ذلك عن طريق إصدار قانون يعيد التوازن بين الطوائف المختلفة وبعبارة أخرى فإن المشرع يجري تمييزاً قانونياً لصالح الفئة التي واجهت عدم المساواة الفعلية من أجل الوصول إلى مساواة حقيقية بين الطوائف التي تنتمي لمركز قانوني واحد²، كما يمكن الإشارة إلى أن الإدارة يجوز لها أيضاً إعفاء الأشخاص الفقراء والضعفاء من ذوي الدخل المحدود الذين لا يستطيعون دفع أسعار خدمات المرفق كالرسوم القضائية أو على الأقل تخفيضها بالنسبة لبعض الفئات كالموظفين إن لم يكن بالإمكان إعفائهم منها، أو إعفاء الطلبة المتفوقين أو المحتاجين من دفع الرسوم الجامعية، كما يجوز أن تعطى أولوية القبول في الجامعات لأبناء الشهداء وسكان المناطق النائية³.

وقد أكد الكثير من أهل الإختصاص في مجال حماية حقوق الإنسان على هذا المبدأ المساهم في ترقية وضعية هذه الفئات في المجتمع، فتبدو هذه المعاملة بأنها تمييز لكنه تمييز مقبول لأنه "إيجابي"، يعني ذلك إتخاذ إجراءات خاصة في صالح هذه الفئات لا يعتبر من قبيل التمييز المحظور أو السلبي ولا يتعارض مع مبدأ المساواة أو العدالة⁴.

ومما تقدم نرى بأن الأصل هو المساواة بين جميع المنتفعين بخدمات المرفق الذين تتوافر فيهم شروط الإنتفاع من دون أي تمييز طبقاً لمبدأ المساواة لكن يمكن تجاوز هذا الأصل إذا وجدت ظروف تسوغ الخروج عليه، ولا يعد ذلك إخلالاً بمبدأ المساواة طالما أنها تكون في شكل قواعد عامة مجردة تسري على كل من تتحقق فيه تلك الظروف.

¹ المادة 3 من القانون رقم 17-01.

² نصر الدين الأخضر، مرجع سابق، ص 113.

³ محمد علي الخلايلة، القانون الإداري، ج 1، ط 1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2015، ص 273.

⁴ بومنجل فاتح الدين، مرجع سابق، ص 136.

الفرع الثاني: التمييز بين المنتفعين في المزايا

لا مأخذ على الإدارة في التمييز في المزايا بين المنتفعين بخدمات المرافق العامة إذا اختلفت ظروف المكان أو نوع الخدمة التي يقدمها المرفق العام أو الفرض الذي تخصص له المنفعة العامة¹.

أولاً: التمييز بين المنتفعين بسبب المكان

تستطيع الإدارة أن تشرط شروطاً أشد في حالة إختلاف المكان، كالتمييز بين سكان المدينة وبين سكان الضواحي البعيدة في شروط أداء الخدمة : فتشترط دفع مبلغ أو رسم مالي أعلى للخدمة لسكان الضواحي من الرسم الذي يدفعه سكان المدينة نظراً لأن توصيل الخدمة للضواحي أكثر تكلفة للإدارة وتحتاج لمجهودات أكبر²، وفي هذه الحالة يفرق المرفق الذي يعمل على توفير الماء والكهرباء والغاز في الرسوم المفروضة على المواطنين بين سكان المدينة و سكان الضواحي البعيدة³، كما يمكن للمكلف بتسيير المرفق العام دعم الأسعار كالدعم المقدم لسكان الجنوب الجزائري بسبب الإستهلاك المفرط للكهرباء الناجم عن إرتفاع درجات الحرارة في فصل الصيف⁴.

ثانياً: التمييز بسبب نوع الخدمة المطلوبة

كما تستطيع إدارة المرفق أن تميز بين المنتفعين في نوع وجودة الخدمة المقدمة على أساس إختلاف السعر أو الرسم المالي لمستويات هذه الخدمة، كإشترط دفع سعر أو رسم مالي أعلى لراكبي الدرجة الأولى عن سعر راكبي الدرجة الثانية أو الثالثة، وذلك في مرفق النقل بالسيارات العامة أو السكك الحديدية، ومثال ذلك أيضا أن يكون سعر الخطابات بالبريد

¹نواف كنعان، القانون الإداري، ج1، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2006، ص333.

²محمد رفعت عبد الوهاب، مرجع سابق، ص299.

³نوال أحمد سارو الخالدي، مرجع سابق، ص298.

⁴زمال صالح، مبادئ تفويض المرفق العام في التشريع الجزائري، حوليات جامعة الجزائر، العدد 32، الجزء1، بتاريخ 2018، ص 508.

المسجل أو السريع أعلى من سعر البريد العادي، نظراً لتمييز مركز المنتفعين لنتوع مستوى ودرجة الخدمة المطلوبة أو نوعيتها¹.

¹هاني علي الطهراوي، القانون الإداري (ماهية القانون الإداري، التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان 2009، ص 313.

ثالثاً: التمييز بسبب الغرض من الانتفاع

يمكن التمييز بين فئات المنتفعين وذلك لإختلاف الغرض من إستعمال الخدمة المقدمة من قبل المرفق العام كإختلاف في سعر المياه في الحمامات ومحطات غسل السيارات والشاحنات والتي تفرض عليها أسعاراً أعلى من سعر الإستخدام المنزلي، أو إختلاف أسعار الكهرباء بإختلاف الغرض كالإستخدام الصناعي أو المنزلي¹.

إذ بمعنى يجب أن يخضع الشخص المكلف بتسيير المرفق العام إلى التوازن بين تحقيق مهام المرفقين من جهة وبين شروط تسيير المرفق من جهة أخرى². في كل هذه الأحوال الثلاثة لا يمكن القول بأن هناك إنتهاكاً لمبدأ المساواة لأن المرفق العام قد عامل الأفراد معاملة مختلفة نتيجة لإختلاف المكان أو إختلاف نوع الخدمات المطلوبة أو إختلاف الغرض.

فمبدأ المساواة إنما ينتهك في حالة واحدة هي حالة ما إذا فرق المرفق العام في المعاملة بين الأشخاص الذين يوجدون في نفس الفئة وفي نفس الظروف. فإذا إتحد شخصان في تمتعهما بالخدمة التي يقدمها المرفق العام، وإتحدوا في نوع الخدمة المطلوبة وفي الغرض الذي يهدفان إليه، فلا يجوز مطلقاً التفرقة بينهما في المعاملة، لأن ذلك سيعبد بغير شك إنتهاكاً لمبدأ المساواة أمام المرافق العامة³.

¹ زمال صالح، مرجع سابق، ص 508.

² زمال صالح، نفس المرجع، ص 508.

³ مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ص 310.

المطلب الثاني: أهمية مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العام

إن مبدأ المساواة يحظى بأهمية بالغة في النظم القانونية الحديثة، وذلك في عدة نواحي منها الناحية القانونية، السياسية، الإدارية.

الفرع الأول: أهمية مبدأ المساواة من الناحية القانونية

تقوم الدولة بإنشاء المرافق العامة بناء على قانون صادر عن السلطة التشريعية بتحويل السلطة التنفيذية سلطة إنشاء المرافق العامة¹، والتي تركز في إنشائها على مبادئ أساسية، أهمها المساواة في خدمات المرفق العام، والذي يقرره الدستور بنص صريح، والذي نص صراحة على: "المواطنين سواء أمام القانون"²، وبناء على ذلك يجب على الإدارة القائمة على المرفق أن تطبق مبدأ المساواة بين المنتفعين من خدمات المرافق العامة طبقاً لما يحدده النظام القانوني للمرفق، فلا يجوز للإدارة أن تميز بين المنتفعين في الحقوق فتعطي للبعض حقوقاً أقل من باقي المنتفعين، طالما كان الجميع في نفس المركز القانوني الواحد والمتماثل، كأن تعطي خدمة متميزة ذات جودة أعلى للبعض على خلاف الآخرين³.

ومن الطبيعي أن يتمتع الأفراد بنفس المعاملة أمام القانون، ويجب أن يعامل الجميع معاملة واحدة بغض النظر عن العرق أو الدين أو الجنس.

كما تظهر أهمية مبدأ المساواة من الناحية القانونية أنها تمثل ضماناً أساسية لحقوق الأفراد وحياتهم وتشجيع في نفوس المواطنين الأمن والاستقرار وعدم الخوف على حقوقهم ومصالحهم مما يعمق الشعور للولاء للوطن والحفاظ على كرامته.

¹نواف كنعان، مرجع سابق، ص 319.

²المادة 29 من دستور 1996.

³محمد رفعت عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 298.

ففي هذا المبدأ قيمة دستورية هامة، وعبرت عليه العديد من النصوص القانونية من بينها المرسوم الرئاسي 02-47 المؤرخ في 16 جانفي 2002 المتضمن الموافقة على النظام الداخلي للجنة الإستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايته¹.
ومنه يمكننا القول بأن لمبدأ المساواة أمام المرافق العامة أهمية بالغة من الناحية القانونية، وهذه الأخيرة قد تكرست من خلال مبدأ المساواة أمام القانون الذي نادى به معظم دساتير العالم، والمواثيق الدولية وإعلانات الحقوق.

الفرع الثاني: أهمية مبدأ المساواة من الناحية السياسية

باعتبار أن مبدأ المساواة يشكل الإطار للحماية الدستورية للحقوق والحريات المكرسة دستوريا فإنه لا يمكن تصور وجود إنفصال بينهما²، كما يحرص على عدم جواز أي تفاوت بين المواطنين أو مفاضلة لأحد على حساب الآخر بخصوص أي إمتياز من شأن المواطن أن ترتبه من المستفيدين منها، وفتح باب الترشح والانتخاب لعموم المواطنين شريطة أن يكونو متمثلين في المراكز القانونية، والقيود المحددة من قبل القوانين المنظمة للعملية الانتخابية³.
ومما لا شك فيه أن أهمية مبدأ المساواة من الناحية السياسية تظهر من خلال حق المواطنين في التساوي أمام المشاركة في الأنشطة السياسية كحق الانتخاب والتصويت والحكم والترشيح في الانتخابات لعضوية الهيئات البرلمانية، ورئاسة الجمهورية والانتخابات المحلية، وحق الإشتراك في تكوين الأحزاب والجمعيات السياسية أو الدخول في عضويته⁴، فمبدأ المساواة يمنح الحق لجميع المواطنين دون الأجانب بممارسة دور فعلي في إدارة الشؤون

¹ أعمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، ط2، جسر للنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 344.

² رداوي مراد، مساهمة المجلس الدستوري الجزائري في حماية الحقوق والحريات، مجلة المفكر، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 14، ص 428.

³ نصر الدين الأخضر، مرجع سابق، ص 92.

⁴ خالد مصطفى فهمي، حقوق المرأة بين الإتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية والتشريع الوضعي، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2007، ص 47.

السياسية على قدم المساواة وطبقا للشروط التي يحددها القانون، كتحديد سن معينة لمباشرة هذه الحقوق وذلك دون أية تفرقة أو تمييز بينهم.

وبما أن حق الانتخاب يعتبر من أهم الحقوق التي يقتضيها حق المشاركة في إدارة الشؤون العاملة للبلد، بل هو نقطة البداية للتمتع بالحقوق السياسية الأخرى، علاوة على ذلك أنه يعد تجسيدا لمبدأ السيادة الشعبية¹، فقد نصت المادة 62 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على أن: "لكل مواطن تتوافر فيه الشروط القانونية له الحق أن ينتخب ويُنتخب".

وبالإضافة إلى تلك الحقوق نجد أن هنالك حقوق أساسية أخرى، كالحق في الإعلام وحرية وسائل التعبير والنشر من الصحافة والمؤلفين، والإذاعة المسموعة والمرئية، والتي تنص عليها المادة 50 من التعديل الدستوري على أن: "حرية الصحافة المكتوبة والسمعية والبصرية وعلى الشبكات الإعلامية مضمونة ولا تقيد بأي شكل من أشكال الرقابة القبلية²".

كما نجد أن وسائل الإعلام السمعية والمرئية والمقروءة ترتبط ارتباطا وثيقا بجمهور الناخبين لإرتباطها الدائم واليومي بشكل مرتب ومنظم، لذلك قد أدرك المشرع الجزائري أهميتها ودورها في تحديد مصير المترشحين في الانتخابات الرئاسية والتشريعية، وتصدي تنظيم إستخدامها في الحملات الانتخابية من خلال القانون العضوي المتعلق بالهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات، وكذلك القانون المتعلق بالنشاط السمي البصري³، كما نصت المادة 52 من التعديل الدستوري على أن: "حق إنشاء الأحزاب السياسية معترف به ومضمون"⁴ إضافة

¹بوترة شامة، الحقوق السياسية للمرأة بين الشريعة الإسلامية و الإتفاقيات الدولية، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص العلاقات الدولية وقانون المنظمات الدولية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة منتوري قسنطينة، 2010-2011، ص14.

²التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.ج.ج، العدد14، بتاريخ 07 مارس 2016.

³عروسي أحمد، الضمانات القانونية لمبدأ المساواة أثناء الحملة الانتخابية، المجلة الجزائرية للحقوق والعلوم السياسية، معهد العلوم القانونية والإدارية، المركز الجامعي أحمد بن الوشريس تيسمسيلت، الجزائر، العدد 4، بتاريخ ديسمبر 2017، ص127.

⁴المادة 52 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

إلى المادة 48 منه والتي أعطت حق إنشاء جمعيات مما يعطي للأفراد حرية تكوين جمعيات وأحزاب سياسية، والانضمام إليها بدون تمييز لأي سبب كان شخصي أو إجتماعي¹، فيجب إعطاء الجميع حقوقه السياسية دون تمييز، فكل فرد له حرية التعبير بغض النظر عن إنتمائه، فالديمقراطية هي أساس أي مجتمع، والمساواة ليست فقط بين فرد وفرد، إنما المساواة تتجسد في إحساس الفرد بدوره السياسي ودون إستقصاء لأي فرد من حقه في التعبير عن رأيه.

الفرع الثالث: أهمية مبدأ المساواة من الناحية الإدارية

لمبدأ المساواة أمام المرافق العامة أهمية من الناحية الإدارية، وتتمثل في إعطاء الطابع السيادي للمرفق العام، وهذا يؤدي إلى إحترام وظيفته التي تقدم خدمات عامة بالتساوي بين جميع المنتفعين الموجودين في نفس المركز القانوني الذي يتطلبه القانون، كما يعمل على ضمان للأفراد الذين يتقدمون للإنتفاع من خدمات المرافق العامة الحماية من تعسف الإدارة المشرفة على تسيير هذا المرفق، والحفاظ على المساواة بين المنتفعين وعدم إنتهاكه بطريقة غير مباشرة، كأن تحدد الإدارة شروط معينة بحيث تستبعد أشخاصا بذواتهم أو تميز بين بعض الأفراد².

بالإضافة إلى وجوب التسوية في المعاملة بين المنتفعين أمام الإدارات التي تسيير المرافق العامة متى توافرت فيهم الشروط القانونية اللازمة، كما يعمل هذا المبدأ أيضا على حماية الحقوق الأساسية للأفراد وذلك عند الإستفادة من خدمات المرافق العامة من الناحية الإدارية ونذكر منها الحق في تقلد الوظائف العامة، الحق في ممارسة الحقوق السياسية، الحق في التقاضي، الحق في الرعاية الصحية، الحق في التعليم والتكوين... إلخ³.

¹ المادة 48 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

² سعيد نكشاوي، القانون الإداري والقضاء الإداري، ط1، دار نشر المعرفة، المغرب، 209، ص15.

³ نواف كنعان، مرجع سابق، ص300.

فنأخذ على سبيل المثال المساواة في الحق في التعليم والتكوين بحيث يجب أن يكون كافة المواطنين المستوفون للشروط القانونية المطلوبة لذلك الحق في الحصول على التعليم والتكوين بغض النظر عن كل تفرقة أو تمييز.

كما يعتبر التعليم في كل المجتمعات مبدأ دستوري، وهو غاية في حد ذاتها ووسيلة لتنمية الفرد والمجتمع، ولقد أكد المؤسس الدستوري ذلك في المادة 65 من التعديل الدستوري التي تنص على: "الحق في التعليم مضمون التعليم العمومي مجاني حسب الشروط التي يحددها القانون"

التعليم الأساسي إجباري

تنظم الدولة المنظومة التعليمية الوطنية"

كما أكد في الفقرة الأخيرة من ذات المادة على تكريس مبدأ المساواة في التعليم والتكوين المهني فجاء فيها : "تسهر الدولة على التساوي في الإلتحاق بالتعليم والتكوين المهني"¹.
 ما أكدت عليه هذه المادة أن التعليم متاح للجميع، فلا يجوز التمييز في ذلك للإستفادة من هذا الحق، فهو حق للجميع وغير قابل للتصرف بغض النظر عن الدين أو العرق...إلخ².
 مما يمكننا القول بأن الإدارة هي المسؤولة عن تطبيق مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، ولا يجوز لها أن تقيّم أية تفرقة بين المنتفعين المتواجدين في نفس المركز القانوني، وإلا أعتبر تصرفها غير مشروع ومخل بمبدأ المساواة.

¹العربي وردية، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفقا للتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، العدد4، ص18.

²خلاف صليحة، مرجع سابق ، ص 21.

الفصل الثاني : مظاهر و آثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

باعتبار أن مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة وجد لتحقيق العدالة الاجتماعية و إنصاف كافة المواطنين المتقدمين للانتفاع من خدمات المرافق العامة ، و ضمان حسن سير هذه الأخيرة فإننا نجد أن لمبدأ المساواة مجموعة من المظاهر مكرسة دستوريا ، ونظرا لهذه التطبيقات فإنه ينتج عنها آثار جد مهمة و هي رفض التمييز بمختلف أشكاله بين المنتفعين و التي تعتبر ضمانا و عنصرا أساسيا يتعلق بحماية حقوق الإنسان التي أكدت عليه جميع المواثيق و العهود الدولية .

و لهذا سوف نعالج مظاهر تطبيقات مبدأ المساواة في (مبحث أول) و الآثار المترتبة عنه في (مبحث ثاني) .

المبحث الأول : مظاهر تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة

بما أن مبدأ المساواة يعد إحدى المبادئ الأساسية الواجب احترامها و تطبيقها في الدولة، فإنه يشمل عدة مظاهر ينبغي حمايتها و التكفل بها ، ذلك أنه بموجب مبدأ المساواة يتم تجسيد العدالة الاجتماعية و دولة القانون .

وعليه سوف نتطرق إلى مساواة المنتفعين في الحقوق في (مطلب أول)، و المساواة أمام التكاليف و الأعباء العامة في (مطلب ثاني).

المطلب الأول : المساواة في الحقوق

تتنوع الحقوق التي يجب أن يتساوى جميع الأفراد فيها ، إذ تشمل المساواة أمام القانون التي تعد نقطة البداية في التطبيقات المختلفة لمبدأ المساواة و هذا ما سنتناوله في (فرع أول)، و المساواة أمام القضاء في (فرع ثاني) ، و المساواة في تولي الوظائف العامة في (فرع ثالث).

الفرع الأول : المساواة أمام القانون

تماشيا مع الإعلانات و المواثيق الدولية المقررة لحقوق الإنسان ، فقد تبنت معظم الدول في تشريعاتها ، خاصة في دساتيرها المختلفة الكثير من القواعد المنظمة و المقررة لحقوق الإنسان ومنها مبدأ المساواة أمام القانون ، ومن ذلك الدستور الجزائري .

فمبدأ مساواة المواطنين أمام القانون رددته الدساتير الجزائرية جميعا وصولا إلى التعديل الأخير باعتباره ركيزة أساسية للحقوق و الحريات على اختلافها ، و أساسا للعدل و السلام الاجتماعي ، غايته صون الحقوق و الحريات في مواجهة صور التمييز و باعتباره وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة للحقوق جميعها¹.

و بالرجوع إلى التعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 نجد أن المؤسس الدستوري قد حرص على تكريس مبدأ المساواة كأحد المبادئ الأساسية، فنص صراحة في المادة 32 منه على أن " كل المواطنين سواسية أمام القانون، و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق، أو الجنس ، أو الرأي ، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"².

تعتبر المادة المذكورة أعلاه الوحيدة التي تشير إلى فكرة المساواة بمفهومها الشامل وهي تتضمن شقين : الفقرة الأولى التي تشير صراحة إلى أن مساواة المواطنين تكون أمام القانون . فهي إذن ليست موجهة إلى الهيئة التشريعية ، بل إلى الهيئات المكلفة بتطبيق القانون ، هذا الأخير الذي يحدث و يتسبب في اختلافات في المراكز بين الأفراد بحكم الاختلاف في أنواع المناصب و الأعمال ، و باختلاف القدرات و الخبرات و المؤهلات³ و المواهب و الاستعدادات ، و السن و باختلاف و تنوع حاجيات المجتمع و متطلباته لسدها بينما تتضمن الفقرة الثانية بعض حالات التمييز المحظورة دستوريا ، و بطريقة قطعية و هي الحالات التي تستند على

¹ العربي وردية، مرجع سابق ، ص 11.

² المادة 32 من التعديل الدستوري لسنة 2016.

³رداوي مراد ، مرجع سابق، ص 430.

المولد ، أو العرق ، أو الجنس ... و هذه الحالة تكون موجهة أساسا إلى المشرع و الذي لا يمكنه إصدار قانون ينشئ أوضاعا تمييزية تستند على الحالات المذكورة على سبيل الحصر¹ .
و عليه يجب تطبيق القانون على الكافة دون تمييز لأحد على الآخر، فالقاعدة القانونية عامة ومجردة، ولا يمكن تحقيق المساواة بين الأفراد إلا بتوافر هذين الخاصتين.

غير أن تطبيق مبدأ المساواة أمام القانون ليس مطلقا ، فلقد أوجد الاجتهاد الدستوري حدودا على هذا المبدأ ، و يتجسد ذلك في حالة اختلاف المراكز القانونية.² حيث يؤكد الواقع الاجتماعي حقيقة وجود فوارق بين الأفراد من الناحيتين الطبيعية و الاجتماعية يتحتم الأخذ بها و التعامل معها بصور مختلفة و موجبة في القواعد القانونية ، و تبرر وضع أنظمة قانونية مختلفة حسب اختلاف المراكز و الوضعيات القانونية ، و فكرة اختلاف هذه الأخيرة و تحديد إطارها مرهونة بإرادة المشرع و السلطة التنظيمية ، كما تتحكم فيها معايير و مقاييس مرتبطة بالتصورات السياسية و الاجتماعية ولا يوجد أي ضابط قانوني لهذه الفكرة إلا القضاء الدستوري الذي يعمل رقابته حيال كل نص قانوني يحمل تمييزا على أساس تصورات معينة يحددها المشرع للمراكز القانونية³ و قد ذهب المجلس الدستوري في هذا الإتجاه إلى أن المساواة أمام القانون تتطلب الأخذ بعين الاعتبار الأوضاع الخاصة لفئات المواطنين ، فيخضع هؤلاء لأحكام قانونية مماثلة في حالة تواجدهم في أوضاع مماثلة ، و يخضعون لأحكام مختلفة في حالة تواجدهم في أوضاع مختلفة⁴.

و رغم أهمية فكرة اختلاف المراكز القانونية لتطبيق مبدأ المساواة ، إلا أنها قد تساهم في خرق هذا المبدأ إن لم تؤطر قانونا ، إذ يمكن للمشرع أن يتخذها كذريعة لتعسفه في المساس بالمساواة حتى بين المراكز القانونية المختلفة ذاتها ، لذا يرى بعض الفقهاء أن ما يمنع إقرار

¹زداوي مراد ، نفس المرجع ، ص 431.

²خالد مصطفى فهمي ، مرجع سابق ، ص 46 .

³العربي وردية ، مرجع سابق ، ص 12 .

⁴نبالي فطة ، مرجع سابق ، ص 398 .

قاعدة قانونية نوعية أي القاعدة التي يمكن من خلالها التمييز في المعاملة دون أن يكون هنالك خرق لمبدأ المساواة ليس هو التشابه في المراكز القانونية بل التشابه في الأنشطة ، فالشخص الطبيعي و الشخص المعنوي يختلفان بوضوح من حيث الوضعية القانونية ، لكن إذا كانت لهما نفس الأنشطة فيجب أن تخضع لنفس القواعد القانونية¹.

و مما سبق يتضح لنا بأنه يجب أن يكون جميع المواطنين متساوون في تطبيق القانون و أن يكونوا طائفة واحدة في تطبيقه من حيث العموم و التجريد فلا امتياز لطبقة على طبقة ، و يجب أن يتمتع الجميع بنفس الحقوق و المنافع العامة ، و يخضعون للتكاليف و الأعباء المشتركة .

أي أن يتجلى هذا النوع من المساواة من خلال إلتزام الجهة المختصة بسن قاعدة القانون ، بحيث لا يرتكب أي تمييزاً أو محاباة بين المخاطبين بها ، و بوجود أن تعامل كل المراكز المتماثلة بطريقة متطابقة .

الفرع الثاني : المساواة أمام القضاء

إن المساواة أمام القضاء هي من الأهداف التي تسعى إليها الشعوب لتحقيق العدالة بين أفراد المجتمع ، و تقترن العدالة دائماً بالقضاء ، فصلة المساواة بالعدالة صلة وثيقة ، إذ أنه في أحيان كثيرة يتوقف تحقيق العدالة على تطبيق المساواة بين المتقاضين ، أو يكون مضمون المساواة متضمناً لمعنى العدالة².

و يقتضي مضمون المساواة أمام القضاء ممارسة جميع مواطني الدولة لحق التقاضي على قدم المساواة أمام محاكم واحدة ، وبلا تفرقة بينهم ، دون أن يكون للاعتبارات دور في التمييز بينهم فالجميع أمام القضاء سواء³ ، أي لا تختلف المحاكم باختلاف الأشخاص أو

¹العربي وردية، مرجع سابق ، ص 13 .

²شورش حسن عمر ، خاموش عمر عبد الله ، الحق في المساواة و موقف القضاء الدستوري منه ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد 2 ، المجلد 32 ، بتاريخ 2017 ، ص 105 .

³محمد فريدي ، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء ، مذكرة ماجستير تخصص حقوق الإنسان ، كلية العلوم الإنسانية و الحضارة الإسلامية ، جامعة وهران ، 2011-2012 ، ص 13 .

الطبقات الاجتماعية ، و تحقيق المساواة بين المتقاضين بالنسبة للقوانين التي تطبق عليهم ، فيما ينشأ بينهم من منازعات ، و توقيع ذات العقوبات المقررة لنفس الجرائم على مرتكبيها ، و كذلك أن تكون إجراءات التقاضي التي يسير عليها المتقاضون واحدة¹.

كما تعني هذه المساواة استبعاد المحاكمات الاستثنائية و استبعاد إجراءات التقاضي الخاصة أو القوانين العقابية الخاصة ، فيجب أن تكون إجراءات التقاضي و قانون العقوبات واحدة بالنسبة لجميع الأشخاص في الدولة ، مع العلم أن القاضي له حرية الحكم بالعقوبة الملائمة حسب إختلاف ظروف كل قضية و أن إختلاف المحاكم²

يكون حسب إختلاف المنازعات ، لابلتمييز بين الأشخاص المتقاضين ، كما أن وجود محاكم خاصة بفئات معينة من الأفراد كالأحداث لا ينفي مبدأ المساواة أمام القضاء مادام الهدف تحقيق العدل وليس إنتقاص حقوق طائفة أو أفراد معينين³

وعليه لتطبيق مبدأ المساواة أمام القضاء يتعين على كل ذي صفة سياسية أو إدارية أو برلمانية أن يتجرد من صفته وهو واقف أمام القضاء و أن لا يستعمل صفته للتأثير على القاضي ، لأن هيئة الحكم تتعامل مع أطراف النزاع باعتبارهم خصوما في منازعة معينة دون النظر إلى أي اعتبار آخر كون أن أحد أطراف النزاع يحتل مركزا إداريا ساميا أو له وزن سياسي معين⁴.

وقد أقر المشرع الجزائري هذا المبدأ في نص المادة 140 من الدستور إذ تنص على أن : " أساس القضاء مبادئ الشرعية و المساواة ، الكل سواسية أمام القضاء ، و هو في متناول الجميع و يجسده احترام القانون " و نصت المادة 142 على أنه : " تخضع العقوبات الجزائية إلى مبادئ الشرعية و الشخصية " و جاءت المادة 147 أيضا صريحة بقولها " لا يخضع

¹شورش حسن عمر ، خاموش عمر عبد الله ، مرجع سابق ، ص 105 .-

²صالح دجال ، حماية الحريات و دولة القانون ، أطروحة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2009-2010 ، ص 225

³صالح دجال ، نفس المرجع ، ص 225

⁴عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، جسر للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008 ، ص 49 .

القاضي إلا للقانون " ¹ مما يتضح أن مبدأ المساواة أمام القضاء يعني أن جميع الأفراد يمكنهم ممارسة حق التقاضي على قدم المساواة ، أمام ذات الجهات القضائية دون تمييز .

و لضمان ذلك يجب توفر شروط أهمها :

1/ تأكيد وحدة القضاء : و يقصد بذلك أن يكون التقاضي بالنسبة لجميع المواطنين أمام

نفس القضاة الذين هم من نفس الدرجة².

كما يقصد به وضع تنظيم موحد لكافة الجهات القضائية ذات الطبيعة و الدرجة الواحدة فلا يعقل أن تختلف الإجراءات بخصوص رفع الدعاوى ، مثلا بين محكمة ابتدائية و محكمة ابتدائية أخرى ، أو أن تختلف آجال الطعن من هيئة قضائية إلى هيئة قضائية أخرى من نفس الجنس و الدرجة .

2/ تأكيد استقلال القضاء عن جميع السلطات : إن طبيعة العمل القضائي تفرض أن

يكون جهاز القضاء مستقلا عن كل السلطات ، حتى لا يتأثر القاضي بأي مؤثر كان³ حيث يعد إستقلال السلطة القضائية هو الضمانة الأساسية لتحقيق العدالة ، و حماية الحقوق و الحريات العامة .

و قد حرصت الدساتير على كفالة استقلال القضاء ، و أكدت على كفالة حق الدفاع.

و هذه الحماية الدستورية لاستقلال القضاء ، و حق المواطن في اللجوء إليه ، وحقه في المحاكمة أمام قاضيه الطبيعي تعد من الحقوق الطبيعية التي تسمو فوق الدساتير نفسها ، ولا يمكن تغييرها و ذلك لضمان حماية الحقوق و الحريات الأساسية للمواطنين .

و هو الأمر الذي أكدت عليه كافة المواثيق الدولية ، و المؤتمرات الدولية و الإقليمية و الوطنية المعنية بأمور العدالة ، و تأسيسا على ذلك فإن حظر اللجوء إلى القضاء ، أو تقييد

¹-دستور 1996.

²- عبد الغني بسيوني عبد الله ، مبدأ المساواة أمام القضاء و كفالة حق التقاضي ، ط2 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، الإسكندرية ، ص 22.

³عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، مرجع سابق ، ص 50 .

حق اللجوء إليه بأي شكل يعتبر تعديا على جوهر رسالته في حراسة حقوق الأفراد و حرياتهم التي تعتبر رهنا باستقلال القضاء و حصانته¹.

3/ مجانية القضاء : أي مبدأ مجانية التقاضي ، و الذي يعتبر من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها النظم القضائية الحديثة .

كما أن مفهوم مجانية التقاضي في تصوره الأمتل هو عدم تحمل المتقاضي لأي مصاريف أو أعباء مالية ، نظير تقدمه للعدالة ، فدفع أي مبلغ يعني تقييد حريته في اللوج للعدالة².

غير أن مجانية القضاء مازالت مسألة نظرية إلى حد كبير ، بالرغم من تأسيس نظام المساعدة القضائية لتعويض انعدام المساواة .

و لكن المساعدة القضائية لا تعتبر حقا يتم الحصول عليه بصفة تلقائية ، و إنما لابد أن يتقدم الأفراد إلى الجهة القضائية المختصة للحصول عليه ؛ حيث نجد أن هناك الكثير من دول العالم قد نظمت تقديم المساعدة القضائية في قوانينها الداخلية أو دساتيرها إلى المتقاضين المحتاجين لها ، ومن بينها الجزائر³.

و التي كرست هذه المساعدة من خلال النص عليها في دستورها الحالي لسنة 2016 في نص المادة 57 و التي تنص على منع المساعدة القضائية للأشخاص المعوزين و لكن تمنح في حالة توفر الشروط المحددة في القانون⁴.

¹عتيقة بلجل ، علاقة مبدأ المساواة أمام القضاء بكفالة حق التقاضي ، مجلة الإجتهد القضائي كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 9 ، ص 169 .

²عبد الحليم بن مشري ، كفالة الحق في التقاضي عن طريق المساعدة القضائية ، مجلة الإجتهد القضائي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر بسكرة ، العدد 9 ، ص 36 .

³عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظم السياسية (دراسة لنظرية الدولة و الحكومة و الحقوق و الحريات العامة في الفكر الإسلامي و الفكر الأوربي) ، مرجع سابق ، ص 389

⁴المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

الفرع الثالث : المساواة في تولي الوظائف العامة

يقصد بالمساواة أمام الوظيفة العامة أن يتساوى جميع المواطنين في تولي الوظائف العامة ، بمعاملتهم نفس المعاملة من حيث المؤهلات و الشروط المتطلبة قانونا لكل وظيفة ، ومن حيث المزايا ، و الحقوق ، و الواجبات ، و المرتبات ، و المكافآت المحددة لها¹. أي التسليم لجميع المواطنين بالحق في تولي الوظائف العامة دون أن يكون لاختلاف الجنس أو اللغة أو الدين أو المكانة الاجتماعية سببا في استبعاد أحد من تولي وظيفة عامة ، مادام أنه يمتلك المؤهلات اللازمة ، و تتوفر فيه الشروط التي حددها القانون لشغل تلك الوظيفة².

و مبدأ المساواة أمام الوظائف ما هو إلا مظهرا لمبدأ أكثر عمومية و شمولاً ، وهو مبدأ المساواة أمام القانون ، و قد أقره المؤسس الدستوري الجزائري في المادة 63 من التعديل الأخير لسنة 2016 و التي أكدت على أنه : " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام و الوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون "³.

و هو ما تنص عليه أيضا النصوص القانونية للتوظيف العمومي ، التي تؤكد على الضمانات الكفيلة باحترام و تطبيق المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة ، من خلال إلزام المرافق العامة لدى لجوئها للتوظيف بوضع شروط موضوعية تتوفر في جميع المترشحين و التقيد بإجراءات و كفاءات التوظيف المحددة قانونا⁴.

¹حسين عثمان محمد عثمان ، القانون الإداري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 279

²ليلى مريم ، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2013-2014 ، ص 62 .

³المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2016

⁴بن يكن عبد المجيد ، المرافق العامة و نظامها القانوني في التشريع الجزائري ، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، العدد 11 ، بتاريخ سبتمبر 2018 ، ص 600

و في نفس الإطار نجد أن الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العمومية يكرس هذا المبدأ في المادة 74 التي تنص على : " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة " ¹ .

كما عدد المشرع الجزائري شروطا عامة لإلتحاق بالوظيفة العمومية ، ينبغي توافرها مسبقا في كل من يتقدم لشغل وظيفة عامة ، و ذلك في نص المادة 75 من نفس الأمر و هي كالتالي :

1/ أن يكون جزائري الجنسية : إن إشتراط الجنسية لا تقتصر على الموظفين فحسب ، بل تعداه ليشمل كافة أعوان الدولة عموما ، و الجدير بالذكر أن إشتراط الجنسية الجزائرية لا يمنع الدولة الجزائرية من الإستعانة بأعوان أجنبية في إطار الإتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف للتعاون التقني و العلمي و الثقافي ² .

2/ أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية و السياسية : و هذا الشرط يتعلق بحسن السيرة و السلوك ، أي بأخلاقيات المهنة .

3/ أن يكون المترشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية : أي أن تكون وضعيته منظمة إتجاه الخدمة الوطنية حتى يتسنى له الترشح و شغل وظيفة عمومية ³ .

4/ أن يكون متمتعا بصحة عقلية و بدنية : لا يمكن تعيين أي مترشح في وظيفة عمومية ما لم يقدم للإدارة شهادة طبية تؤكد بأن المعني سليم غير مصاب بأي مرض او عاهة تمنعه من القيام بعمله على أحسن وجه .

¹ المادة 74 من الأمر 06-03 .

² سعيد مقدم ، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2010 ، ص 197 .

³ عبد العالي بلعيفة ، عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية بين النصوص و الواقع ، أطروحة دكتوراه علوم في فرع علم الإجتماع تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2 ، 2017-2018 ، ص 127 .

5/ الشروط المرتبطة بالسن : نصت المادة 78 من الأمر 06-03 على أن السن الدنيا المحددة للإلتحاق بوظيفة عمومية هي 18 سنة كاملة ، ليتمكن من أداء مهام الوظيفة العمومية¹.

6/ إثبات المؤهلات المطلوبة للوظيفة المراد الإلتحاق بها : يجب على المترشح أن يثبت بأنه يحوز على مؤهل علمي المطلوب للإلتحاق بالوظيفة المراد الإلتحاق بها ، و المتمثلة في الشهادات أو الإجازات أو التكوين المتخصص ، وهذا الشرط يعتبر معيار تقدير حاسم من أجل التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الإستدلالية لمرتبات الموظفين².

كما نجد أن المادة 80 من الأمر 06-03 تحدد كيفية الإلتحاق بالوظيفة العمومية كإجراء الدخول في مسابقة ، مما يعكس العمل بمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة .ولا يعد مساسا بمبدأ المساواة أن يحرم المشرع بعض الطوائف من تولي الوظائف العامة كحرمانه لهؤلاء الذين ثبت سلوكهم المشين إتجاه الثورة³.

و تجدر الإشارة إلى أن مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة في ميدان الوظيفة العامة ، قد أثار جدلا فقهما و قضائيا طويلا ، حيث تعددت حوله الآراء ، و اختلفت بشأنه وجهات النظر ، ولم يتحقق تطبيقه إلا بصفة جزئية ، و متفاوتة من بلد إلى بلد آخر⁴.

و عليه فإذا كان مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة يجد أساسه في الدستور ، فإن الدساتير المتعاقبة للجمهورية الجزائرية تضمنت نصوص صريحة تؤكد مبدأ المساواة بين الجنسين في

¹هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 ، ص 131

²شمس الدين بشير الشريف ، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية،تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2010-2011 ، ص 59.

³عسان مدحت خير الدين الخيري ، مدخل في القانون الإداري ، ط1 ، دار الولاية للنشر و التوزيع ، عمان ، 2013 ، ص 145

⁴هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 132

الوظائف العامة ، و أن الجديد الذي جاء به التعديل الدستوري الأخير هو المادة 36 التي نصت على مايلي : " تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال و النساء في سوق الشغل . تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية على مستوى المؤسسات " ¹.

مايتضح من هذه المادة أنها تضمنت شطرين ، الشطر الأول يتعلق بتكريس مبدأ المناصفة في سوق الشغل ، أما الشطر الثاني فيتضمن تعزيز حق المرأة في الوصول إلى المناصب القيادية ، أو المناصب العليا في الدولة ، فالفقرة الأولى تؤكد على ضرورة المناصفة أو التكافؤ بين الجنسين ، فهي تحمل إطارا واسعا و مفهوما جديدا للمساواة بين الجنسين في مجال العمل و دخول سوق الشغل ، أما الفقرة الثانية فيهدف من خلالها المؤسس الدستوري إلى تعزيز موقع المرأة في مناصب إتخاذ القرار على مستوى الهيئات و الإدارات العمومية و المؤسسات ، فهو أمر يرقى إلى تطلعات المرأة ، و يضمن المساواة الفعلية و تكافؤ الفرص بين الجنسين على اعتبار إستحواذ الرجال على هذه المناصب و الوظائف على مر الأزمنة ، بل إن ذلك يعد إحدى مظاهر التمييز الإيجابي لصالح المرأة ².

فالتنافس الذي جاء به التعديل الدستوري لسنة 2016 إنما جاء تدعيما لما هو مقرر في قوانين العمل ، و تفعيلها لمبدأ تقلد المرأة للمناصب السيادية و مناصب القرارات العليا ، بشرط أن لا تتعارض مع الواجبات الأساسية في حياتها الزوجية ³.

¹ المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

² عميور خديجة ، التمييز الإيجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية و القانون الجزائري ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيل ، الجزائر ، العدد 19 ، بتاريخ جوان 2018 ، ص 550 .

³ بلبة ريمة ، تكريس مبدأ التنافس بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016 ، مجلة جيل الأبحاث القانونية العميقة ، كلية الحقوق ، المركز الجامعي بمغنية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، العدد 12 ، بتاريخ مارس 2017 ، ص 81 .

إضافة إلى ذلك كرس المشرع الجزائري و منع التفرقة بين الجنسين في المادة 27 من الامر 03-06 التي نصت على أنه : " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم ، أو أصلهم ، أو بسبب ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية "¹.

و عليه فالأصل أن مبدأ المساواة يتطلب معاملة المرأة على قدم المساواة مع الرجل ، سواء في دخول الوظائف العامة بحيث تكون شروط التعيين للجميع بلا تفرقة بسبب إختلاف الجنس ، أو التمتع بنفس مزايا الوظيفة العامة و التحمل بذات الأعباء الوظيفية . إلا أنه لا يمكن أن تكون مساواة مطلقة ، ذلك أن المساواة قد لا تخدم مصلحة المرأة و لا تتفق مع مؤهلاتها و قدراتها².

و تطبيقا لذلك صدرت بعض النصوص تستثني المرأة من بعض الوظائف مثل المرسوم المتعلق بالنظام الأساسي لشرطة البلدية بتاريخ 22 جانفي 1970 حيث نصت المادة 14 منه على أن حق الإلتحاق بهذه الوظائف للرجال دون النساء ، مع الإشارة أن مصالح الأمن الأخرى لم تكن ممنوعة على المرأة بل أن المسابقات التي تجرى لإختبار مفتشي الشرطة تحجز دائما عددا معينا من المناصب للمرشحات من النساء³.

و لذلك فحرمان المرأة بصورة مطلقة من تولي الوظائف العامة يعد متنافيا مع مبدأ المساواة

المطلب الثاني : المساواة أمام التكاليف و الأعباء العامة

إن مبدأ المساواة لا ينطبق في مجال الحقوق العامة فقط بل يمتد إلى نطاق التكاليف العامة، كذلك لأنه بدون المساواة أمام الأعباء و التكاليف تتحول المساواة في الحقوق إلى مساواة نظرية بحتة .

¹ - المادة 27 من الأمر 03-06 .

² هاشمي خرفي ، مرجع سابق ، ص 132.

³ .بوعكاز يسرى ، مرجع سابق ، ص 22.

و كما أن المساواة في الحقوق تركزت للأفراد دون تمييز ، فإن هذا المبدأ نفسه يفرض عليهم من جانب آخر مساواة في الواجبات تجاه مجتمعهم و تجاه النظام الذي يعيشون في ظلّه ، ومن هذا المنطلق فإن قاعدة المساواة أمام التكاليف العامة تنطبق في مجالين أساسيين ، ولهذا سنتناول المساواة أمام التكاليف الضريبية في (فرع أول) ، و المساواة أمام الأعباء العسكرية في (فرع ثاني) .

الفرع الأول : المساواة أمام التكاليف الضريبية

إن مضمون المساواة أمام التكاليف الضريبية هو أن يتساوى كل فرد في نسبة تأدية الضرائب بمقدار ما يملك من ثروة ، و ليس المقصود بها أن يتساوى كل فرد بمقدار ما يؤديه من ضريبة . كما أن تصاعد نسبة دفع الضريبة مع مقدار الثروة و إرتفاعها لا يتنافى مع مبدأ المساواة ، مادامت هذه النسبة عامة و مطبقة على جميع الأفراد دون محاباة أو تمييز ، و بهذا يتحقق الهدف من المساواة أمام التكاليف ألا وهو أن يتحمل الفرد دفع الضريبة للدولة بنسبة متساوية مع غيره من ماله مهما بلغ مقدار ثروته¹.

و قد نصت المادة 64 من الدستور على أن : " كل المواطنين متساوون في أداء الضريبة و يجب على كل واحد أن يشارك في تمويل التكاليف العمومية حسب قدرته الضريبية ، ولا يجوز أن تحدث أية ضريبة إلا بمقتضى القانون، ولا يجوز أن تحدث بأثر رجعي أية ضريبة، أو جباية ، أو رسم ، أو أي حق كيفما كان نوعه².

فهذه المادة جاءت صريحة في محتواها و دقيقة في نصها على كل ما يمكن أن يمس بمبدأ المساواة في تحمل العبء الضريبي ، و ذلك فيما يتعلق بالمساواة في أدائها أو الإخضاع للقانون ، كما نصت هذه المادة أيضا على عدم رجعية أي ضريبة أو تكليف آخر له نفس الطابع كالجباية و الرسم ، و النص أيضا على القدرة في تمويل التكاليف العمومية كفارق بين مواطن يخضع لهذه الضريبة و مواطن آخر لا يخضع لها .

¹ محمد على السالم عياد الحلبي، مرجع سابق ، ص 168 .

² المادة 64 من دستور 1996.

و كقاعدة عامة فإن جميع المنتفعين الذين يحتلون ذات المراكز في مواجهة المرفق العمومي يجب أن يعاملوا معاملة متساوي بشأن أعباء الإنتفاع بخدمات المرفق ، بمعنى أن المساواة أمام المرفق تتطلب قيام المنتفعين بسداد الأعباء المالية المستحقة مقابل إنتفاعهم بخدمات المرافق العامة¹، على أن يكون ذلك وفق حجم مدخولهم و ما يكون لديهم من ثروات ، و هو ما يحدده نظام خاص يفرض الضرائب على أساس تقسيم الدخل إلى شرائح بحيث يتصاعد العبء الضريبي بحسب حجم الدخل هذا من ناحية ، وعدم إجراء الإدارة لأي تفرقة بين المنتفعين بخصوص هذه الأعباء من ناحية أخرى².

ووفقا لذلك ، فقد فسر هذا المبدأ على أنه يتطلب مساهمة المواطنين في التكاليف و الأعباء المترتبة على إدارة المرافق العامة و تسييرها كل في حدود إمكانياته طبقا لما يحدده القانون ، مع عدم جواز تحميلهم أعباء إضافية خارج هذه الحدود و إلا عد ذلك إخلالا بمبدأ المساواة أمام التكاليف العامة³. ففكرة المساواة تستجيب لمفاهيم العدالة الاجتماعية ، و ذلك أنه بموجب هذا المبدأ لم يعد ممكنا تحميل أفراد معينين أعباء عامة أكثر من غيرهم بل⁴ أن الأعباء العامة التي تفرضها السلطة تحقيقا للمصلحة العامة ، توزع بالتساوي على أفراد المجتمع ، و ذلك أن مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة هو مبدأ دستوري ، و قد أعلن المجلس الدستوري عن هذه الطبيعة القانونية ، كما اعتبر المجلس الدستوري أن مساواة المواطنين أمام الأعباء العامة مستمدة من مبدأ مساواة المواطنين أمام القانون⁵، و بناءا على هذا اعتبر المجلس الدستوري أن التوصل إلى تعويضة أساسية شهرية صافية متساوية ، بعد كل

¹- عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظم السياسية ، مرجع سابق، ص 393 .

²- نواف كنعان ، مرجع سابق ، ص 334

³- مالح صورية ، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة كأساس قانوني للمسؤولية الإدارية دون خطأ ، مجلة القانون العام الجزائري المقارن ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، العدد 1 ، المجلد ، 4 ، بتاريخ جانفي 2018 ، ص 192 .

⁴- مسعود شيهوب ، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة و تطبيقاتها في القانون الإداري ، ط3 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2000 ، ص 01 .

⁵- مسعود شيهوب ، نفس المرجع ، ص 01

الاقتطاعات القانونية و فق الطريقة الحسابية المعتمدة يكون نتيجة لاعتماد تعويضات خام غير متساوية بسبب تأثير الاقتطاع الضريبي على الدخل الإجمالي بالوضع العائلية تطبيقا للمادتين 66 و 104 من قانون الضرائب المباشرة و الرسوم المماثلة ، و يستنتج من طريقة الحساب هذه أنه في حالة رفع نسب الاقتطاع الضريبي أو نسبة الاشتراك في الضمان الاجتماعي فإن التعويضة الأساسية الشهرية الصافية لعضو البرلمان لن تتأثر بفعل هذا الارتفاع و تبقى ثابتة في حين أنها ترتفع في حالة ارتفاع قيمة النقطة الاستدلالية لأن التعويضة الأساسية الشهرية لعضو البرلمان لن تنخفض بفعل هذا الارتفاع على عكس رواتب و أجور الموظفين و العمال ، و اعتبار بالنتيجة ، أنه يتعذر تطبيق حساب التعويضة الأساسية الشهرية دون المساس بمبدأ المساواة بين أعضاء البرلمان و المواطنين طبقا للمادة 64 من الدستور التي تساوي الكل في تحمل الأعباء و التكاليف العامة¹.

و لهذا فإن مسألة فرض الضرائب تحظى بأهمية كبيرة في كل دولة لأنه من الضروري أن تحصل الدولة عليها من المكلفين بطريقة عادلة ، كما يعتبر دفع الضرائب واجب وطني على كل فرد ، لأن حصول الدولة على موارد مالية لتنهض بمسؤوليتها و تؤدي خدماتها للجميع يعتبر مسألة حيوية للغاية².

كما يحكم المساواة أمام الضرائب مبدئين أساسيين ، الأول مبدأ مشروعية أو قانونية الضريبة ، و يعني هذا الأخير أنه لا ضريبة بدون قانون ، إذ يجب أن تصدر جميع القرارات الإدارية التنظيمية أو الفردية الخاصة بالضرائب طبقا للقانون ، و إلا تصبح غير مشروعة ، كما يجب أن تصدر و تنفذ على المستقبل ، و ألا تتسحب على الماضي كقاعدة عامة ، طبقا لقاعدة عدم رجعية القوانين ، إلا بصفة إستثنائية لحماية مصلحة عليا تتعلق بالنظام العام .

¹ - محمد منير حساني ، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة

قاصدي مراح ، ورقة الجزائر ، العدد 15 ، بتاريخ جوان 2016 ، ص 191

² - محمد علي السالم عياد الحلبي ، مرجع سابق ، ص 169

أما المبدأ الثاني فهو مبدأ عالمية الضريبة الذي يعني انطباقها على جميع الأفراد المواطنين و الأجانب ماداموا يعيشون فوق إقليم الدولة¹.

بيد أن الاستثناءات التي تمنح في هذا المجال عديدة ، و لعل أهم استثناء على مبدأ عمومية الضريبة هو شخصية الضريبة الذي يهدف إلى تحقيق مساواة حقيقية في التوضيحية بأخذه في الاعتبار المركز الشخصي لكل مكلف².

و على هذا الأساس فإن ما يقرره القانون أحيانا من إعفاء الضعفاء اقتصاديا و أصحاب الدخل المحدودة ، أو لمن يقع على كاهلهم أعباء عائلية كبيرة لا يتعارض مع جوهر المساواة أمام الضريبة ، مادام أن الأمر يخضع لقاعدة عامة و تطبق على الجميع .

إذ أن الذي يعتبر خرقا لمبدأ خرقا لمبدأ المساواة أمام الضريبة هو الإعفاء منها ، رغم قدرة الأفراد أو الطبقات المعفاة إقتصاديا³.

فمبدأ مساواة الأفراد أمام الضرائب يعتبر مبدأ دستوري تضمنته معظم المواثيق الدولية و القوانين الداخلية ، و فحوى هذا المبدأ أن الأفراد يتحملون أعباء متساوية دون تمييز جراء قيام الإدارة بالإجراءات و الأنشطة و الأعمال الإدارية في سبيل تحقيق مصلحة عامة⁴.

الفرع الثاني : المساواة أمام الأعباء العسكرية

إن الدفاع عن الوطن واجب على جميع أبنائه دون امتياز أو محاباة فمادام الوطن يقدم لهم الخدمات و المنافع ، و جب عليهم أن يتحملوا عبء الدفاع عنه و حمايته ، وبما أن الدولة توفر لجميع المواطنين الأمن و الاستقرار ، و جب عليهم الالتحاق بالخدمة العسكرية من أجل الدفاع عنها و حمايتها⁵.

¹ - عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظم السياسية ، مرجع سابق ، ص 394

² - صالح دجال ، مرجع سابق ، ص 220

³ خالد مصطفى فهمي ، مرجع سابق ، ص 48 .

⁴ ابن ترجا الله علي ، لعلاوي عيسى ، مكانة مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة ضمن ، أسس المسؤولية الإدارية ، مجلة آفاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، العدد 14 ، المجلد 4 ، بتاريخ جانفي 2019 ، ص 367 .

⁵ محمد علي السالم عياد الحلبي ، مرجع سابق ، ص 170 .

و يقصد بالمساواة أمام الأعباء العسكرية ، أن ينخرط كل مواطن في الخدمة العسكرية بدون استثناء أو إعفاء لأحد بسبب مركزه الاجتماعي أو ثروته ، أو لأي سبب آخر غير مشروع ، كما يكون أداء الخدمة لمدة متساوية بالنسبة للجميع .
فيجب إذن أن تكون المساواة عامة و شخصية ، أي لا يجوز أن يحل شخص آخر محل الشخص المطلوب تجنيده¹.

و قد نصت المادة 76 من التعديل الدستوري على أن : " كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية ، التزام المواطن إزاء الوطن و إجبارية المشاركة في الدفاع عنه واجبان مقدسان دائمان ... " ²

كما نجد أن المادة 3 من قانون الخدمة الوطنية رقم 14-06 و التي تنص على أن : " الخدمة الوطنية إجبارية لكل المواطنين الجزائريين البالغين من العمر تسع عشر كاملة " ³.
و لهذا فإن أداء الخدمة الوطنية يعتبر من أقدس الواجبات ، و التي يتساوى المواطنون جميعا في القيام بها ، فهي تعتبر ضريبة الدم ، و لما كان المواطنين متساويين في الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تقدمها الدولة ، فإنه لا يجب التصل من واجب الدفاع عنها إلا إذا كانت هناك قوة قاهرة لا دخل لإرادة الفرد فيها تحول و قيامه بهذا الواجب المقدس .
فالمساواة في تأدية الخدمة العسكرية تقتضي عدم إعفاء أي فرد أو فئة من تأديتها ، بل تفرض على جميع الأفراد الذين تتشابه ظروفهم و حالاتهم و أعمارهم القيام بها و لمدة محددة⁴.

لا سيما إعفاء بعض الأفراد من الخدمة العسكرية بالنظر لعدم لياقتهم البدنية ، أو العجز الصحي ، أو لأسباب اجتماعية متنوعة ، فإن ذلك لا يتنافى مع مبدأ المساواة ، لأن ذلك يكون

¹خلاف صليحة ، مرجع سابق ، ص 22.

² المادة 76 من التعديل الدستوري لسنة 2016

³ المادة 3 من القانون رقم 14-06 المؤرخ في 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 48 ، بتاريخ 10 أوت 2014 .

⁴ ولد خصال سليمان ، مرجع سابق ، ص 22 .

بموجب قانون عام يطبق على الجميع بدون تمييز¹، كما لا يتنافى مع هذا المبدأ تأجيل تجنيد أفراد معينين أو إعفاء مجموعة محددة لعدم حاجة القوات المسلحة إليهم متى كان التأجيل أو الإعفاء مقررا بمقتضى قواعد موضوعية تسري على الكل إذا تماثلت ظروفهم².

و لكن الإعفاء من الخدمة العسكرية أو من هذا الواجب المقدس لبعض الأفراد بسبب إنتمائهم إلى طبقات اجتماعية معينة ، أو بدفع مبلغ من المال نظير هذا الإعفاء ، أو غير ذلك من الأسباب غير المشروعة ، يتنافى مع مبدأ المساواة ، و لهذا لا يجوز إعفاء أي فرد أو أي فئة من المواطنين من الخدمة العسكرية بسبب دفع البدل النقدي ، لأن دفع مبلغ معين من المال يجافي فكرة المساواة و يقصر الخدمة العسكرية على الفقراء دون الأغنياء³.

¹ عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظم السياسية ، مرجع سابق ، ص 392 .

² فرطاسالزهرة ، المرفق العمومي بين تنوع معايير تقسيمه و المباديء المتحكمة في سيره ، المجلة الجزائرية للحقوق و

العلوم السياسية ، جامعة الشلف ، العدد 1 ، بتاريخ جوان 2016 ، ص 146 .

³ محمد علي السالم عياد الحلبي ، مرجع سابق ، ص 171 .

المبحث الثاني : آثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة و موقف القضاء من الإخلال به

بما أن الهدف الأصيل للمرافق العامة هو إشباع الحاجات العامة للجمهور فإن ذلك يعتبر تحقيقاً للمصلحة العامة ، و لذلك لا يجوز للإدارة أو المؤسسة العمومية المستخدمة اتخاذ أي إجراء أو تدبير أو التذرع بأي سبب كان قصد التمييز بين المواطنين في مجال الحقوق أو الواجبات أو الاستفادة من الامتيازات ، إذ أن التطبيق الفعلي لمبدأ المساواة سيرتب مجموعة من الآثار و النتائج العامة ، و هذا ما سنتناوله في (مطلب أول)، أما خروج الإدارة على مقتضيات مبدأ المساواة يجعل تصرفاتها و أعمالها غير مشروعة ، و جديرة بالإلغاء و سوف نتطرق لذلك في (مطلب ثاني) .

المطلب الأول : آثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة.

يترتب على تطبيق مبدأ المساواة رفض التمييز بمختلف أشكاله بين المنتفعين و ذلك في عدة مجالات و نواحي و هذا استناداً إلى اعتبارات عامة و سنتناولها في (فرع أول) ، و اعتبارات خاصة في (فرع ثاني).

الفرع الأول : رفض التمييز لاعتبارات عامة.

تتمثل الاعتبارات العامة في كل من الاعتباراتالسياسية ، و اعتبارات حرية الرأي و التعبير و التي تظهر فيما يلي :

أولاً : رفض التمييز لاعتبارات سياسية.

إذا كانت فكرة المساواة هي الأساس الذي تبنى عليه كافة الحقوق ، و تعد بمثابة ضمانة قانونية أو ركيزة تكفل التوازن لحماية الحقوق و الحريات السياسية ، فقد حرصت معظم التشريعات على رفض التمييز بين الأفراد في الانتفاع بخدمات المرافق العامة استناداً إلى آرائهم أو انتماءاتهم السياسية أو الحزبية ، فلا يجوز للمرفق العام أن يقدم مزايا معينة تقتصر على أنصار حزب معين يدينون بالولاء لنظام الحكم أو معتققي سياسة معينة يتبناها ، كما لا يجوز

استبعاد أنصار حزب معني معارض لنظام الحكم ، أو معتقي سياسة لا تتوافق مع التوجه السياسي لنظام الحكم من الانتفاع بخدمات المرفق .

بمعنى أن لا يكون للموقف السياسي أو الانتماء الحزبي للفرد سببا لاستبعاده من الاستفادة من خدمات المرافق العامة كضمانة هامة من ضمانات ممارسة الحريات السياسية و ثبات الجهاز الإداري في الدولة ، لأن هذا الجهاز يجب أن يكون عنصر الثبات و الاستقرار في الدولة بصرف النظر عن الشكل السياسي لها ، حتى إذا ما تغير هذا الشكل السياسي فيجب أن يستمر الجهاز الإداري في عمله ، ولا يكون هذا التغير سببا في منح بعض المزايا لطوائف معينة من الأفراد يدينون بالولاء السياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة¹.

وهذا ما أكده المؤسس الدستوري من خلال المادة 34 من التعديل الدستوري و التي تنص على : " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان ، و تحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية ، و الاقتصادية ... " ²

و بالتالي لا يجوز قانونا حجز و طائف معينة لأنصار أو أتباع حزب معين ، أو معتقي فلسفة سياسية ، أو منتسبي نقابة معينة ، فالكل متساويين في الحقوق و الواجبات ، لذلك حرص المشرع على ضرورة احترام العقائد السياسية ، و عدم التمييز بين معتقيها . ³

كما يحق لكل مواطن أن يعتقد ما يشاء من الأفكار ، و لكن بشرط ألا تكون هذه الأفكار تخالف قوانين الدولة أو تعرض سلامتها للخطر .

¹ على عبد الفتاح محمد ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام " قيود و ضمانات " ، دار الخلدونية الجديدة ، الإسكندرية ، 2007 ، ص 228 .

² المادة 34 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

³ موسى مصطفى شحادة ، مرجع سابق ، ص 169 .

ثانيا : رفض التمييز لاعتبارات حرية الرأي و التعبير.

لقد اختلفت التعاريف حول تحديد مفهوم حرية الرأي و التعبير ، إلا أن البعض يرى بأنها قدرة كل إنسان في التعبير عن آرائه و أفكاره بمختلف الوسائل كأن يكون ذلك بالقول أو بالرسائل ، أو بوسائل النشر المختلفة ، أو بواسطة الإذاعة و التلفزيون أو المسرح أو السينما ، أو شبكة الأنترنت¹.

كما تحتل حرية الرأي و التعبير مكانة الصدارة بين الحقوق و الحريات العامة ، و كفلتها أغلب الدساتير الحديثة ، إلا أن هذه الحرية الأساسية تخضع للتنظيم التشريعي فهي ليست مطلقة من كل قيد ، و إنما ترد عليها قيود ضرورية تكفل لكل شخص التمتع بهذه الحرية دون المساس بحريات الآخرين .

ولا يخفى عن احد أن حرية الرأي و التعبير ضرورية لكل شخص لأنها تعني حريته في أن يفكر ، و هذا ما يرتبط مباشرة بشخصيته و كرامته ، و إنسانيته و استقلاله الذاتي². و عليه فقد أقرت الإعلانات و المواثيق الدولية و الدساتير الحقوق السياسية للفرد ، و دعت إلى عدم التمييز بين المواطنين في التمتع بحقوقهم لأي سبب كان ومنها حرية الرأي و التعبير.

فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان يؤكد على ضرورة تمتع كل إنسان بكافة الحقوق الواردة فيه دون تمييز³، و تنص المادة 19 منه على أن : " لكل شخص الحق في حرية الرأي و

¹ محمد بو سلطان ، الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان ، مذكرة ماجستير ، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2011-2012 ، ص 59 .

² نادية خلفه ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية - دراسة بعض الحقوق السياسية، أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم القانونية ، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، 2009-2010 ، ص 55

³ محمد فريدي ، مرجع سابق ، ص 35

التعبير ، و يشمل هذا الحق حرية اعتناق الآراء و دون أي تدخل ، و استقاء الأنباء و الأفكار و تلقيها و إذاعتها بأية وسيلة كانت دون تقييد بالحدود الجغرافية " ¹ .

كما أن العهد الخاص بالحقوق السياسية يثبت هذا الحق في مادته 19 التي تنص على ما يلي : " لكل إنسان الحق في اعتناق آراء دون مضايقة ، لكل إنسان الحق في حرية التعبير ،

و يشمل هذا الحق حريته في إلتماس مختلف ضروب المعلومات و الأفكار و تلقيها و نقلها إلى الآخرين دونما إعتبار للحدود ، سواء على شكل مكتوب أو مطبوع أو في قالب فني أو بأية وسيلة أخرى يختارها " ² .

و نجد أيضا إعلان حقوق الإنسان و المواطن ينص في المادة 11 على أن حرية التعبير عن الأفكار و الآراء هي من الحريات الأساسية للإنسان ، و تقر أن لكل مواطن الحق في التعبير و الكتابة و النشر بكل حرية إلا في حالات الإسراف في هذه الحرية وفقا لما يحدده القانون ³ .

إلا أن المادة 42 من التعديل الدستوري تؤكد ذلك بقولها : " لا مساس بحرمة حرية المعتقد و حرمة حرية الرأي " ⁴ .

و من خلال هاته النصوص يتضح أنها نصت جميعها على حماية الحق في حرية الرأي و التعبير ، كما تعتبر هذه الضمانة مهمة جدا للأفراد في إبداء آرائهم ، و التعبير عن أفكارهم و وجهات نظرهم الخاصة ، طالما أنهم لم يتجاوزوا ، حدود واجب التحفظ المفروضة عليهم

¹ المادة 19 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان .

² بومعزة فطيمة ، الآليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، تخصص قانون المنظمات الدولية وقانون العلاقات الدولية،كلية الحقوق ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2008-2009 ، ص 54 .

³لوافي سعيد ، الحماية الدستورية للحقوق السياسية في الجزائر ، مذكرة ماجستير في الحقوق ، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2009-2010 ، ص 20 .

⁴المادة 42 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

و بالتالي فإنه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عدم التمييز بين المواطنين الذين يبدون آرائهم للآخرين .

إذن فمبدأ المساواة يمنح للجميع فرصا متساوية للتعبير عن آرائهم طالما أن ذلك لا يتعارض

مع أحكام الدستور ، و القوانين المنظمة لذلك .

الفرع الثاني : رفض التمييز لاعتبارات خاصة

تتمثل الإعتبارات الخاصة في كل من الإعتبارات الدينية ، و إعتبارات الجنس و التي تظهر على النحو التالي :

أولا : رفض التمييز لإعتبارات دينية

يقتضي مبدأ المساواة أن يتمتع جميع المواطنين بحقوقهم المختلفة ، و محو و إزالة أي تمييز مهما كان سببه كالتمييز استنادا إلى العقيدة أو الدين ، و أن لا تكون سببا للحرمان من الحقوق و الحريات العامة¹.

و يقصد بالتمييز على أساس الدين يعني أي تمييز أو تقييد أو تفضيل يقوم على أساس الدين أو المعتقد ، و يكون غرضه أو أثره تعطيل أو انتقاص الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية ، أو التمتع بها أو ممارستها على أساس من المساواة².

كما نجد أن معظم الاتفاقيات و المواثيق الدولية لحقوق الإنسان قد أشارت إلى ضرورة المساواة و استبعاد كل ما من شأنه أن يميز بين المواطنين .

فقد نص إعلان حقوق الإنسان والمواطن الفرنسي لعام 1789 في المادة 10 على انه "يجب الامتناع عن إزعاج اي إنسان سبب أرائه حتى الدينية مادام التعبير عنها لا يعكر النظام العام المرتكز على القانون"³

كما نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة 2 على أنه "لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون تمييز، كالتمييز بسبب العنصر ... أو الدين ... " وقد أقر أيضا هذه الحرية في المادة 18 منه "لكل شخص الحق في حرية التفكير والتعبير والتدين ، ويشمل هذا الحق حرية تغيير ديانته ، أو عقيدته ، وحرية الإعراب عنها بالتعبير والممارسة وإقامة الشعائر ، ومراعاتها سواء أكان ذلك سرا أو مع الجماعة " .

¹-محمد فريدي ،مرجع سابق ، ص 32 .

²- موسى مصطفى شحادة ، مرجع سابق ، ص 178 .

³-محمد فريدي ،مرجع سابق ، ص 32 .

و لتكريس الحرية الدينية بمختلف وجوهها و مظاهرها فقد فرضت معظم القوانين الحديثة عقوبات على كل من يحاول المساس بها ، أو منع ممارستها .

وفي هذا الإطار نجد أن الدستور الجزائري قد نص على حرية المعتقد في المادة 42 بقولها : " لا مساس بحرمة حرية المعتقد " ¹.

و بالنسبة للجزائر فحرمان الفرد من حق الانتفاع بخدمات المرافق العامة بسبب الدين مسألة مستبعدة ذلك أن الجزائر دولة دينها الإسلام ، تضمن حرية ممارسة الأفراد لشؤونهم الدينية ²

و قد تقرر هذا بمقتضى الدستور في نص المادة 02 منه بقولها : " الإسلام دين الدولة " ³,

و بما أن الإسلام هو الدين الرسمي للدولة ، فإن ذلك يلزم الإدارة بعدم التمييز بين المنتمين استنادا لمعتقداتهم الدينية ، إلا أن هذه القاعدة لا تخلو من استثناءات ترد عليها ، ففي مجال التوظيف مثلا نجد أن هناك بعض الوظائف ذات الطابع الديني و لابد أن يتولاها معتقو ديانة معينة نذكر منها وظائف وزارات الأوقاف و المساجد كوظيفة إمام مسجد ، أو الوعظ الديني ، التعليم القرآني ، بعثات الحج ... إلخ

فطبيعة هذه الوظائف تقضي بحجزها للمسلمين ، و استبعاد معتقي الديانات الأخرى ⁴.

و مما سبق عرضه يتضح بأنه يحق لكل إنسان اختيار الدين الذي يريده و اعتناق المعتقد الذي يرضاه تفكيره ، و أن يكون حرا في ممارسة شعائر ذلك الدين أو المعتقد

ثانيا : رفض التمييز لاعتبارات الجنس

إن رفض التمييز لاعتبارات الجنس هي ضمانة تهدف إلى المساواة بين الرجل و المرأة و القضاء على جميع صور و أشكال التمييز ضدها في مجال الخدمات التي تقدمها المرافق

¹ المادة 42 من التعديل الدستوري لسنة 2016

² موسى مصطفى شحادة ، مرجع سابق ، ص 180.

³ المادة 02 من التعديل الدستوري لسنة 2016

⁴ موسى مصطفى شحادة ، مرجع سابق ، ص 180 .

العامة ، على أن التمييز ضد المرأة يكون من آثاره إحياء الاعتراف للمرأة بحقوقها و الحريات الأساسية التي تتمتع بها ، أو التقييد من تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها¹.
فيجب على الإدارة دوماً عدم التمييز بين المواطنين استناداً لاعتبارات الجنس ، و إلا
اعتبرت تصرفاتها غير مشروعة .

فالتهميش السياسي مثلاً الذي لاقتته المرأة نتيجة للعادات و التقاليد و الموروث الديني و الثقافي شكل عائقاً في سبيل وصولها لدائرة صنع القرار السياسي ، لذلك برزت العديد من التيارات المنادية بتكريس المساواة الفعلية بينها وبين الرجل في الحقوق السياسية .
مما كرس المشرع الجزائري نظام الحصص ، و ذلك فيما يتعلق بتمثيل المرأة في المجالس المنتخبة².

حيث نجد أن المادة 35 من التعديل الدستوري تنص على أنه : " تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة .
يحدد قانون عضوي كيفية تطبيق هذه المادة"³.

لقد اعتبر المجلس الدستوري أن توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة يستمد من المطلب الديمقراطي الذي يقتضي بأن تبنى المؤسسات حتماً على مشاركة جميع المواطنين و المواطنات في تسيير الشؤون العمومية و تحقيق العدالة الاجتماعية و المساواة و حرية الفرد

و الجماعة ، و أن هذه المادة تهدف في غايتها توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة ، و إزالة العقبات التي تعوق ازدهارها ، و تحول دون مشاركتها الفعلية في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية¹.

¹ موسى مصطفى شحادة ، مرجع سابق ، ص 181 .

² لعقابي سميحة ، مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة كإجراء إستثنائي لتفعيل حقوقها ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سطيف 2 ، العدد 9 ، بتاريخ جانفي 2018 ، ص 189 .

³ المادة 35 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

حيث نجد أن المادة 02 من القانون رقم 03-12 المؤرخ في 12 جانفي 2012 و المحدد لكيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة توضح ذلك².

و بالتالي فإنه لا يجوز التمييز بين الرجل و المرأة في الحقوق و الواجبات العامة ، فلها نفس حقوق و واجبات الرجل ، و هذا ما أكدته الدستور في نص المادة 32 بقولها : " كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس..."³.

كما حرصت نصوص الإعلانات العالمية و المواثيق الدولية على تأكيد مبدأ المساواة بين الرجل و المرأة ، فقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على ضرورة عدم التمييز بين الأفراد بسبب الأصل أو الجنس ، كما حرص أيضا العهد الدولي للحقوق المدنية و السياسية على تأكيد مبدأ المساواة في التمتع بالحقوق ، دون أن يكون أحد الاعتبارات سببا في المنع أو التمييز و منه اعتبار الجنس .

في حين دعى إعلان القضاء على التمييز ضد المرأة إلى ضرورة كفالة الاعتراف العالمي في القانون و الواقع بمبدأ تساوي الرجل و المرأة من خلال عدم التمييز ، و أخذ التدابير اللازمة

التي من شأنها أن تكفل للمرأة التمتع بحقوقها على قدم المساواة مع الرجل⁴. إلا أنه قد يقع بعض التمييز في بعض المجالات كإقصاء المرأة من ممارسة مهام الحراسة الليلية ، نظرا للخصوصية البيولوجية للمرأة ، و منع العمل في ظروف قد تؤثر على صحتها و في أداء واجباتها الزوجية⁵.

¹ محرز مبروكة ، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري ، مذكرة نيل ماجستير في القانون ،

تخصص قانون دستوري ،كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر بسكرة ، 2013-2014 ، ص 176

² محرز مبروكة ،نفس المرجع ، ص176 .

³ المادة 32 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

⁴ محمد فريدي ،مرجع سابق ، ص 39 .

⁵بليلة ريمة ، مرجع سابق ، ص 71

كما نجد أن المادة 29 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 و المتعلق بعلاقات العمل المعدل و المتمم تنص على أنه : " يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية"¹.

و يتضح من هذا النص أن المشرع أرسى تمييزا إيجابيا لصالح المرأة ، بمقتضاه حظر تشغيلها ليلا و ذلك خلافا للرجل ، كما حظر أيضا تشغيلها في الأعمال الخطرة أو الشاقة ، و التي من شأنها أن تمثل خطرا ماديا أو معنويا عليها .

و بدوره أكد المشرع الجزائري على هذه الحماية ، فقد نصت المادة 11 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جويلية 1988 المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل على إلزام المستخدم بالتأكد أن الأعمال التي توكل للنساء لا تقتضي مجهودا يفوق طاقتهن². و بالتالي فإنه لا يجوز التمييز بين الجنسين ، باعتبار أن المرأة ركيزة المجتمع ، و من حقها التمتع بنفس الحقوق و الواجبات التي يتمتع بها الرجل ، خاصة في المجال الإداري و الاقتصادي و السياسي

المطلب الثاني : موقف القضاء من الإخلال بمبدأ المساواة أمام المرافق العامة

تقوم الإدارة بإنشاء المرافق العامة التي يقررها المشرع ، و تسهر على تنظيمها بما يحقق السير بانتظام و اطراد ، و ذلك بهدف إشباع الحاجات العامة و تحقيق النفع العام . و إلى جانب التزام الإدارة بتنظيم سير المرافق العامة ، فهي ملزمة أيضا بتحقيق المساواة بين جميع المنتفعين بخدمات المرفق العام دون تمييز أو تفرقة بينهم لأي سبب من الأسباب ، طالما أنهم استوفوا جميع الشروط القانونية³.

¹ المادة 29 من القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ج.ج.ج ، العدد 17 ، بتاريخ 25 أبريل 1990.

² المادة 11 من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج.ج.ج.ج ، العدد 4 ، بتاريخ 27 جانفي 1988 .

³ عبد الغني بسبوني عبد الله ، النظرية العامة في القانون الإداري ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، 2003 ، ص 438.

غير أن هذا الالتزام بتحقيق المساواة بين المنتفعين من جانب الإدارة إذا ترك بغير جزاء كان عديم الجدوى ، و يصبح التزاما شكليا يأخذ طابع الالتزام الأخلاقي البحت و يبعد عنه صفة الالتزام القانوني¹.

و مع ذلك فإن إقدام الإدارة على مخالفة مبدأ المساواة لا يتم دون جزاء ، إذ يستطيع المنتفعون بخدمات المرافق العامة ، سواء التي تدار بطريقة مباشرة أو غيرها من طرق الإدارة ، أن يطلبوا من الإدارة التدخل لإجبار الهيئة المشرفة على إدارة المرفق باحترام القانون إذا ما خرقت هذه الهيئة مبدأ المساواة². و لتجنب تعسف السلطة المسؤولة عن إدارة المرفق فقد أعطى القانون للأفراد وسيلتان ترفعان ضد الإدارة ، لإصلاح الأضرار الناشئة عن إخلالها بقاعدة المساواة ، وتضمن لهم المساواة في المعاملة إذا ما حاولت الخروج عنها³. أي أن مبدأ المساواة أمام المرافق العامة يتمتع بحماية قضائية أمام القضاء الإداري ، تتمثل في دعوى الإلغاء عند تجاوز السلطة و انتهاك المبدأ ، و دعوى التعويض عند حدوث أضرار لأحد الأفراد من جراء مخالفة الإدارة للمبدأ⁴.

الفرع الأول : دعوى الإلغاء

تعد دعوى الإلغاء من أهم الدعاوى الإدارية و أكثرها فاعلية نظرا لدورها في حماية فكرة الدولة القانونية و مبدأ المشروعية ، و تأكيد حماية حقوق و حريات الإنسان في الدولة المعاصرة ، ذلك أنها تعد الأداة أو الوسيلة القانونية و القضائية الحيوية و الفعالة لتحريك و تطبيق عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة ، حيث تؤدي هذه الدعوى إلى القضاء على الأعمال غير المشروعة بصفة نهائية و هدم آثارها القانونية بأثر رجعي⁵.

¹ هاني علي الطهراوي ، مرجع سابق ، ص 215 .

² حمدي القبيلات ، القانون الإداري ، ج1 ، ط2 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 ، ص 311 .

³ نوال أحمد سارو الخالدي ، مرجع سابق ، ص 205 .

⁴ عبد الغني بسيوني عبد الله ، مرجع سابق ، ص 445 .

⁵ محمديوسلطان ، مرجع سابق ، ص 83 .

و عليه فقضاء الإلغاء هو القضاء الذي بموجبه يكون للقاضي أن يفحص القرار الإداري ، فإذا ما تبين له مجانية القرار للقانون حكم بإلغائه ، و لكن دون أن يمتد إلى أكثر من ذلك ، فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به .

أما المشرع الجزائري لم يعرف مباشرة دعوى الإلغاء، إلا أنها احتلت مكانة متميزة في المنظومة الدستورية و القانونية .

فقد صدر الدستور الجزائري لسنة 1996 معلنا عن حق الأفراد في الطعن القضائي ضد القرارات الإدارية التنظيمية أو الفردية الصادرة عن مختلف الأجهزة الإدارية ، سواء تمثلت في الإدارات المركزية أو الإدارات المحلية أو المرافق العمومية على إختلاف أنواعها¹

فقد نصت المادة 139 من دستور 1996 على ما يلي : " تحمي السلطة القضائية المجتمع والحريات و تضمن للجميع و لكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسية "².

أما المادة 143 فقد جاءت صريحة و واضحة و تنص على ما يلي : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية " أي تحويل القضاء النظر في الطعون الموجهة ضد قرارات السلطة الإدارية بما يفسر أن لدعوى الإلغاء أساس من الدستور³.

و تكريسا لهذا النص الدستوري صدر القانون العضوي رقم 98-01 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله و اعترفت المادة 09 منه للأفراد بحق الطعن القضائي⁴.

و عليه فإذا ما حاولت الإدارة الإخلال بأية قاعدة قانونية بأن رفضت أن تمنح فردا ما ترخيصا معيناً ، أو حاولت التمييز بين المنتفعين بحرمان بعضهم من التمتع بامتياز يقره

¹ بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2010-2011 ، ص 10 .

² المادة 139 من دستور 1996 .

³ المادة 143 من دستور 1996

⁴ بو الشعور وفاء ، مرجع سابق ، ص 11

القانون كالحصول على إشتراك باجر مخفض مثلا متى استوفيت شروطه يحق للأفراد بأن يلجأوا إلى محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة لإلغاء قرارات الإدارة التعسفية أو التي تخالف فيها القانون¹.

فإذا ما أخلت الهيئة المشرفة على إدارة المرفق بقاعدة المساواة أو غيرها من قواعد إدارة المرفق كان للأفراد حق اللجوء إلى الإدارة التي تملك حق الرقابة لإجبار تلك الهيئة على احترام القانون ، فإذا رفضت الإدارة التدخل أو تواطأت مع تلك الهيئة أمكن للأفراد أن يحصلوا على أحكام من مجلس الدولة بإلغاء قرارات الإدارة التي ترفض فيها التدخل أو التي توافق بها على موقف تلك الهيئات غير القانوني².

الفرع الثاني : دعوى التعويض

تعتبر دعوى التعويض دعوى شخصية . يرفعها المضرور إلى القضاء مطالبا تضمين مآصابه من ضرر سواء كان ماديا أو معنويا نتيجة تصرف الإدارة غير مشروع. كما تعرف بأنها الدعوى التي يطالب فيها صاحب الشأن بحق شخصي تجاه الإدارة ويرتب القضاء فيها جميع النتائج القانونية على القرار غير مشروع ، فيكون له حق الحكم بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به بما في ذلك تقويم او تعديل القرار الإداري غير المشروع³. وعليه فإذا ما أصدرت الإدارة قرارا معيبا خالفت به قاعدة المساواة ، ونفذت هذا القرار وترتب على تنفيذه أضرار جاز للأفراد أن يلجأوا إلى القضاء وذلك للتعويض عن الأضرار التي لحقتهم من جراء تطبيق القرار المعيب الذي أصدرته الإدارة والذي يكون مخالفا لقاعدة المساواة السابقة أو غيرها من القواعد الضابطة لسير المرافق العامة⁴.

¹ سليمان الطماوي ، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 2007 ، ص 529 .

² مليكة الصاروخ ، القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، ط7 ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء، المغرب ، 2010 ، ص 355 .

³ نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة ماجستير في القانون العام ،كلية الحقوق ،جامعة الشرق الأوسط، 2010-2011، ص12.

⁴ سليمان الطماوي ،مرجع سابق، ص530

ويكون أساس التعويض في هذا المجال إما قواعد او نظاما قانونيا محددًا ينبغي على السلطات العامة الالتزام به، وإما العقد الخاص الذي يربط المنتفع بالهيئة المشرفة على إدارة المرفق، والذي يحصل هو أن تخل الإدارة العامة بهذه القواعد أو النظام القانوني المحدد، وإما أن تخل بالتزاماتها التعاقدية فيتضرر المنتفع من ذلك فيكون له الحق في التعويض¹.

وتأسيسا على ماتقدم فإن المادة 5 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية 1988 المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن قد اعترفت بأنه يترتب على كل تعسف في ممارسة السلطة تعويضا وفقا للتشريع المعمول به دون المساس بالعقوبات الجزائية والتأديبية التي يتعرض لها المتعسف².

كما اعترفت المادة 39 من نفس المرسوم لضحية العمل التعسفي بتعويض وذلك بنصها على

أنه: "يمكن للمواطن زيادة على الطعن المجاني أن يتبع جميع السبل القانونية في احتجاجه على قرارات الإدارة وعقودها، ومن ذلك المطالبة بالتعويض عن الضرر إن اقتضى الأمر"³

ولا يعني ذلك أن المنتفع في مركز تعاقدى اتجاه المرفق، بل هو في مركز لائحي وتنظيمي تحكمه القوانين والتنظيمات، فلا يستطيع أن يتمسك بحق الانتفاع وبمبدأ المساواة خارج إطار النصوص⁴.

وبناء على ماسبق فقد كان أول حكم لمجلس الدولة صدر في هذا الشأن هو المتعلق بقرار جزاء صادر من مجلس إدارة الكونسرفتوار ضد عازفين قاما بالاشتراك في حفل موسيقي نظمه راديو فرنسا، ونتيجة لذلك رفض راديو فرنسا إذاعة الأعمال الفنية للكونسرفتوار، وقد

¹ مليكة الصاروخ، مرجع سابق، ص 355.

² غسان مدحت خير الدين الخيري، مرجع سابق، ص 148.

³ المادة 39 من المرسوم رقم 88-131 المؤرخ في 4 جويلية 1988، المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن، ج.ر.ج.ج،

العدد 27، بتاريخ 6 جويلية 1988.

⁴ غسان مدحت خير الدين الخيري، مرجع سابق، ص 148.

طعن على هذا القرار بدعوى الإلغاء والتعويض ، وقد حكم مجلس الدولة الفرنسي بإلغاء القرار و التعويض ، تأسيساً على القرار انطوى على انحراف في استعمال السلطة و مخالفة مبدأ المساواة الذي يحكم سير المرافق العامة¹.

و مما تقدم ، نستطيع القول بأن المشرع قد ضمن المساواة في الانتفاع بخدمات المرفق لجميع الأفراد ، و منحهم الوسيلة التي تمكنهم من إلزام الإدارة بتحقيق المساواة إذا ما حاولت الخروج عليها ، فهي ليست أكثر من أداة تستعمل لضمان استمرار المرفق بتقديم خدماته لكافة المواطنين، ووفقاً للشروط المحددة لذلك

¹ عبد الفتاح أبو الليل، الوجيز في القانون الإداري ، دار النهضة العربية ، 2000 ، ص 188.

من خلال دراستنا لمبدأ المساواة امام خدمات المرافق العامة تبين لنا أن :

مبدأ المساواة إحدى المبادئ الأساسية الواجب إحترامها وتطبيقها في الدولة ،فلا ينبغي ان يقوم المجتمع على فوارق نابعة من إختلاف الأصل أوالجنس أو الدين ...إلخ . وبإعتباره ركيزة أساسية للحقوق والحريات على إختلافها ،وأساسا للعدل غايته صون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز،وبإعتباره أيضا وسيلة لتقرير الحماية المتكافئة للحقوق جميعها . وبالتالي فإن المساواة في حقيقتها ضرب من ضروب العدالة،لأن العدالة تقتضي تحقيق المساواة بين جميع المواطنين ،لذلك فإن هذا المبدأ يلزم مؤسسات الدولة بعدم التمييز عند تقديمها للخدمات،ويدخل ضمن هذا الأمر عدم جواز إقامة أي تمييز طالما ان جميع الأفراد متساوين في الشروط التي تتطلبها القوانين ومع ذلك يمكن قبول إستثناءات تردعلى هذا المبدأ ومحددة بقوانين .

ونظرا للمكانة التي يحتلها مبدأ المساواة بين المبادئ الدستورية فإن المشرع الجزائري كان حريصا كل الحرص على تأكيد وتجسيد هذا المبدأ في جميع الدساتير المتعاقبة إبتداءا من دستور 1963 إلى غاية التعديل الأخير لسنة 2016 .

وبعد دراستنا للموضوع توصلنا إلى جملة من النتائج أهمها :

- أن مبدأ المساواة يحظى بأهمية بالغة في مختلف النواحي منها الناحية القانونية والإدارية والسياسية .
- يعد مبدأ المساواة من أهم المبادئ فهو يكفل تطبيق المساواة الفعلية بين الأفراد ذوي المراكز القانونية المتماثلة .
- أن مبدأ المساواة يستمد أسسه القانونية من الشريعة الإسلامية و المواثيق الدولية ،وإعلانات حقوق الإنسان والإتفاقيات الدولية ،كما ان معظم الدساتير الأجنبية والعربية من بينها الجزائر نصت على هذا المبدأ .
- أن تحقيق مبدأ المساواة يؤدي إلى تطبيق القانون وإحترامه وهذا ما يؤدي إلى تماسك المجتمع وتحقيقا لأمن والطمأنينة .

- يكفل مبدأ المساواة تحقيق تكافؤ الفرص المتساوية للجميع بحيث ينتفي كل أثر للتمييز بين فئة وأخرى تماشياً مع جوهر القواعد القانونية التي تحكم وتنظم سلوك وعلاقات الأفراد في المجتمع والتي تتصف بالعمومية والتجريد .
 - يؤدي تحقيق مبدأ المساواة كذلك إلى إلغاء أي تمييز يعود سببها لى الجنس وذلك لتفعيل دور المرأة داخل المجتمع في مجال تقلد الوظائف العامة بهدف تحقيق العدالة الإجتماعية .
 - أن إقرار مبدأ المساواة بين الأفراد يعني إعطائهم نصيبهم من الحقوق والواجبات بالتساوي ، وأن إنهياره يعني فقدان الحقوق والحريات الأخرى .
 - أن أي مخالفة في المعاملة تعرض المرفق للجزاء ، وهذا مانصت عليه القوانين واللوائح التنظيمية الخاصة بسير المرافق العامة، كون أن نشاطات الإدارة خاضعة لرقابة القضاء الإداري والذي بإمكانه إلغاء قرارات الإدارة المخلة بهذا المبدأ .
- وختاماً فإننا نضع التوصيات الآتية :**
- ضرورة وضع نظام قانوني شامل يحكم المرافق العامة، ويؤكد على إلزامية تطبيق مبدأ المساواة بين المواطنين أمام المرافق العامة .
 - تفعيل الرقابة القضائية على أعمال الإدارة خاصة على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية ، ووضع جزاءات على مخالفة هذا المبدأ ، وكذا نشرها في القوانين أو التنظيمات الخاصة بالوظيفة العمومية .
 - ضرورة قيام المؤسسات والإدارات العمومية بتسليط الضوء على مبدأ المساواة وذلك من حيث مدى التطبيق الفعلي له .

أولاً: القرآن الكريم

ثانياً: النصوص الرسمية

أ- المواثيق الدولية:

1- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 10 ديسمبر 1948.

2- إعلان الأمم المتحدة الخاص بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري الصادر بتاريخ 20 نوفمبر 1963.

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966.

4- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 16 ديسمبر 1966 .

ب- الدساتير الجزائرية:

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963، المؤرخ في 8 سبتمبر 1963، ج.ج.ج، العدد 64، بتاريخ سبتمبر 1963 .

2- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 97-76، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج.ج.ج، العدد 94، بتاريخ 24 نوفمبر 1976.

3- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور المصادق عليه في إستفتاء 23 فيفري 1989، ج.ج.ج، العدد 09، بتاريخ 01 مارس 1989 .

4- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1996 المنشور بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 المتعلق بإصدار نص تعديل الدستور

المصادق في إستفتاء 28 نوفمبر 1996 ، ج.ر.ج.ج ، العدد 76 ، بتاريخ 08 ديسمبر 1996 .

5-التعديل الدستوري لسنة 2016 الصادر بموجب القانون رقم 01-16، المؤرخ في 06 مارس 2016، ج.ر.ج.ج ، العدد 14 ، بتاريخ 07 مارس 2016 .

ثالثا : النصوص القانونية

أ- القوانين :

1- القانون رقم 78-12، المؤرخ في 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 32 ، بتاريخ أوت 1978 .

2- القانون رقم 88-07، المؤرخ في 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية الصحية و الأمن و طب العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 4 ، بتاريخ 27 جانفي 1988 .

3- القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21أفريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل ، ج.ر.ج.ج ، العدد 17 ، بتاريخ 25 أفريل 1990 .

4- القانون رقم 99-07، المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد و الشهيد ، ج.ر.ج.ج ، العدد 25 ، بتاريخ 12 أفريل 1999 .

5- القانون رقم 02-09، المؤرخ في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين و ترقيةهم بالجزائر ، ج.ر.ج.ج ، العدد 34 ، بتاريخ 14 ماي 2002 .

6- القانون رقم 14-06، المؤرخ في 09 أوت 2014، المتعلق بالخدمة الوطنية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 48 ، بتاريخ 10 أوت 2014 .

7- القانون رقم 17-01، المؤرخ في 10 جانفي 2017، المتعلق بتحديد قائمة المسؤولين العليا في الدولة و الوظائف السياسية التي يشترط لتوليها الجنسية الجزائرية

دون سواها ، ج.ر.ج.ج ، العدد 2 ، بتاريخ 11 جانفي 2017 .

ب-الأوامر :

- 1- الأمر رقم 66-133، المؤرخ في 02 جوان 1966، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 46 ، بتاريخ 08 جوان 1966 .
- 2- الأمر رقم 06-03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ، ج.ر.ج.ج ، العدد 46 ، بتاريخ 16 جويلية 2006 .

رابعاً: المراسيم

- 1- المرسوم رقم 82-180، المؤرخ في 15 ماي 1982، المتعلق بتشغيل المعوقين و إعادة تأهيلهم المهني ، ج.ر.ج.ج ، العدد 20 ، بتاريخ 18 ماي 1982 .
- 2- المرسوم رقم 88-131، المؤرخ في 04 جويلية 1988، المنظم لعلاقة الإدارة بالمواطن ، ج.ر.ج.ج ، العدد 27 ، بتاريخ 06 جويلية 1988 .
- 3- المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المؤرخ في 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية و تفويضات المرفق العام، ج.ر.ج.ج ، العدد 50 ، بتاريخ 20 سبتمبر 2015 .
- 4- المرسوم التنفيذي رقم 06-144 ، المؤرخ في 26 أبريل 2006، يحدد كيفية إستفادة الأشخاص المعوقين من مجانية النقل و التخفيض في تسعيراته بالجزائر ، ج.ر.ج.ج ، العدد 28 ، بتاريخ 30 أبريل 2006 .

خامساً: الكتب

- 1- حسين عثمان محمد عثمان، القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2004 .
- 2- حمدي القبيلات ، القانون الإداري ، ج1 ، ط2 ، دار وائل للنشر و التوزيع ، عمان ، 2010 .
- 3- خالد مصطفى فهمي ، حقوق المرأة بين الإتفاقيات الدولية و الشريعة الإسلامية و التشريع الوضعي ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، الإسكندرية ، 2007 .

- 4- سعدي محمد الخطيب، حقوق الإنسان بين التشريع و التطبيق، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
- 5- سعيد السيد علي، أسس و قواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، القاهرة، 2008.
- 6- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور و التحول من منظور تسيير الموارد البشرية و أخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 7- سعيد نكشاوي، القانون الإداري و القضاء الإداري، ط1، دار نشر المعرفة، المغرب، 2009.
- 8- سليمان الطماوي، مبادئ القانون الإداري (دراسة مقارنة)، دار الفكر العربي، القاهرة، 2007.
- 9- شطاب كمال، حقوق الإنسان في الجزائر بين الحقيقة الدستورية و الواقع المفقود، دار الخلدونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
- 10- ضريفي نادية، تسيير المرفق العام و التحولات الجديدة، دار بلقيس، الجزائر.
- 11- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظرية العامة في القانون الإداري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
- 12- عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية (دراسة لنظرية الدولة و الحكومة و الحقوق و الحريات العامة في الفكر الإسلامي و الفكر الأوروبي)، دار الجامعة للطباعة و النشر، الإسكندرية.
- 13- عبد الغني بسيوني عبد الله، مبدأ المساواة أمام القضاء و كفالة حق التقاضي، ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، الإسكندرية.
- 14- عبد الفتاح أبو الليل، الوجيز في القانون الإداري، دار النهضة العربية، 2000.
- 15- عبد القادر محمد القيسي، مبدأ المساواة و دوره في تولي الوظيفة العامة، ط1، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2016.

- 16- عصام الدبس، القضاء الإداري و رقابته لأعمال الإدارة، دراسة مقارنة، ط 1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان، 2010.
- 17- علاء الدين عشي، مدخل القانون الإداري، ج2، دار الهدى، الجزائر، 2010.
- 18- علي خطار شطناوي ، الوجيز في القانون الإداري ، ط1 ، دار وائل للنشر ، الأردن ، 2007.
- 19- علي عبد الفتاح محمد ، حرية الممارسة السياسية للموظف العام " قيود وضمانات " ، دار الخلدونية الجديدة ، الإسكندرية ، 2007 .
- 20- عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2008.
- 21- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، ط2 ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2007 ، .
- 22- عمار بوضياف ، الوجيز في القانون الإداري ، ط3 ، جسور للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2013 ، .
- 23- عمار مساعدي ، مبدأ المساواة و حماية حقوق الإنسان في أحكام القرآن و مواد الإعلان ، ط1 ، دار الخلدونية للنشر و التوزيع ، الجزائر ، 2006 .
- 24- عيسى بيرم ، حقوق الإنسان و الحريات العامة (مقارنة بين النص و الواقع) ، ط1 ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، 2011 .
- 25- غسان مدحت خير الدين الخيري، مدخل في القانون الإداري، ط1، دار الراية للنشر و التوزيع، عمان، 2013.
- 26- محمد جمال مطلق الذنبيات ، الوجيز في القانون الإداري ، ط1 ، الدار العلمية الدولية و دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2003 .
- 27- محمد رفعت عبد الوهاب، النظرية العامة للقانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2009.

- 28- محمد علي الخلايلة ، القانون الإداري ، ج1 ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان، 2015.
- 29- محمد علي السالم عياد الحلبي ، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي ، ط1 ، الدار العلمية الدولية للنشر و التوزيع و دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2002 .
- 30- محمد عنجريني ، حقوق الإنسان بين الشريعة و القانون ، ط1 ، دار الفرقان للنشر و التوزيع ، عمان ، 2002 .
- 31- محمد فاروق عبد الحميد ، نظرية المرفق العام في القانون الجزائري بين المفهومين التقليدي و الإشتراكي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 32- محمد فؤاد عبد الباسط، القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
- 33- مسعود شيهوب ، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الإداري ، ط3، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر ، 2000 .
- 34- مصطفى أبو زيد فهمي، الوسيط في القانون الإداري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية.
- 35- مصلح ممدوح الصرايرة ، القانون الإداري ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2012 .
- 36- مليكة الصاروخ ، القانون الإداري (دراسة مقارنة) ، ط7 ، مطبعة النجاح الجديدة ، الدار البيضاء ، 2010 .
- 37- نواف كنعان ، القانون الإداري ، ج1 ، ط1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2006 .
- 38- هاشمي خرفي ، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية و بعض التجارب الأجنبية ، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2010 .

39- هاني علي الطهراوي ، القانون الإداري (ماهية القانون الإداري ، التنظيم الإداري ، النشاط الإداري) ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، 2009 .

40- وليد حيدر جابر ، التفويض في إدارة و إستثمار المرافق العامة ، ط1 ، منشورات الحلبي الحقوقية ، لبنان ، 2009 .

سادسا : الرسائل الجامعية :

أ/ أطروحات الدكتوراه :

1- بوحفص سيدي محمد ، مبدأ حياد الإدارة العامة في القانون الجزائري ، أطروحة الدكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، 2006-2007 .

2- صالح دجال ، حماية الحريات و دولة القانون ، اطروحة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2009-2010 .

3- نادية خلفة ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، دراسة بعض الحقوق السياسية ، أطروحة دكتوراه العلوم في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري ، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2009-2010.

4- عبد العالي بلعيفة ، عملية التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية بين النصوص و الواقع ، أطروحة دكتوراه، فرع علم الإجتماع، تخصص إدارة الموارد البشرية، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة محمد لمين دباغين ، سطيف 2 ، 2017-2018 .

ب/ رسائل الماجستير :

1- بومعزة فطيمة ، الآليات القانونية لحماية حقوق الإنسان في الوطن العربي ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، تخصص قانون المنظمات الدولية وقانون العلاقات الدولية، كلية الحقوق ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2008-2009.

2- لوافي سعيد ، الحماية الدستورية ، للحقوق السياسية في الجزائر ، مذكرة ماجستير في الحقوق، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2009-2010.

- 3- لعقابي سميحة ، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2009-2010 .
- 4- بوترعة شامة ، الحقوق السياسية للمرأة بين الشريعة الإسلامية و الإتفاقيات الدولية ، ماجستير في القانون العام، تخصص العلاقات الدولية وقانون المنظمات الدولية، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة منتوري ، قسنطينة 2010-2011 .
- 5- شمس الدين بشير الشريف ، مبدأ الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون إداري وإدارة عامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الحاج لخضر ، باتنة ، 2010-2011 .
- 6- بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2010-2011 ،
- 7- نداء محمد أمين أبو الهوى ، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، 2010-2011 .
- 8- محمد بوسلطان ، الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان ، مذكرة ماجستير، تخصص حقوق الإنسان، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2011-2012 .
- 9- محمد فريدي ، الحق في تولي الوظائف العامة تولية المرأة القضاء ، مذكرة ماجستير تخصص حقوق الإنسان ، كلية العلوم الإنسانية و الحضارة الإسلامية، جامعة وهران ، 2011-2012 .
- 10- خلاف صليحة ، مبدأ المساواة في تنظيم الصفقات العمومية الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة العربي بن مهيدي ، أم البواقي ، 2012-2013 .

- 11- لبيد مريم ، الضمانات القانونية لمبدأ حياد الإدارة في الجزائر ، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2013-2014 .
- 12- محرز مبروكة ، المكانة السياسية للمرأة في القانون الدولي و التشريع الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق و العلوم السياسية جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013-2014 .
- 13- بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة و المؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، 2015-2016.

سابعاً: المجالات العلمية:

- 1- موسى مصطفى شحادة ، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة و تطبيقاته في أحكام القضاء الإداري ، مجلة الشريعة و القانون ، العدد 16 بتاريخ 2002 .
- 2- ولد خسال سليمان ، حق المساواة في الفقه الإسلامي و المواثيق الدولية ، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية و الإقتصادية ، المركز الجامعي لتامنغست ، جامعة المدية ، الجزائر ، العدد 4 ، بتاريخ 2013 .
- 3- محمد منير حساني ، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري ، مجلة دفاتر السياسة و القانون ، جامعة قاصدي مباح ، ورقلة ، الجزائر ، العدد 15 ، بتاريخ جوان 2016.
- 4- فرطاس الزهرة ، المرفق العمومي بين تنوع معايير تقسيمه و المبادئ المتحكمة في سيره ، المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية ، جامعة الشلف ، العدد 1 ، بتاريخ جوان 2016.
- 5- أشرف الرفاعي ، مبدأ المساواة و تقلد المتجنسين للوظائف العامة ، مجلة كلية القانون الكويتية العالمية ، كلية القانون الكويتية العالمية ، بتاريخ سبتمبر 2017 .

- 6- شورش حسن عمر ، خاموش عمر عبد الله ،الحق في المساواة و موقف القضاء الدستوري منه ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد 2 ، المجلد 32 ، بتاريخ 2017 .
- 7- غنية كيري، مبدأ المساواة بين الشريعة و القانون، مجلة الصراط، كلية العلوم الإسلامية العدد 36، بتاريخ ديسمبر 2017 .
- 8- نوال أحمد سارو الخالدي ، أثر الحكومة الإلكترونية على مبدأ المساواة أمام المرفق العام ، مجلة جامعة تكريت للحقوق ، العدد 2 ، الجزء 1 ، المجلد 2 ، بتاريخ 2017 .
- 9- عامر ضاحي سلمان ، العدل الإلهي عند الشيخ ناصر مكارم الشيرازي ، مجلة كلية التربية الجامعة المستنصرية ، العدد 2 ، بتاريخ 2017 .
- 10- لعروسي احمد ، الضمانات القانونية لمبدأ المساواة أثناء الحملة الإنتخابية، المجلة الجزائرية للحقوق و العلوم السياسية ، معهد العلوم القانونية و الإدارية ، المركز الجامعي أحمد بن الوشرسي ، تيسمسيلت ، الجزائر ، العدد 4 ، بتاريخ ديسمبر 2017 .
- 11- بلبة ريمة ، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة ، كلية الحقوق ، المركز الجامعي بمغنية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، الجزائر ، العدد12، بتاريخ مارس 2017 .
- 12- عميور خديجة ، التمييز الإيجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية و القانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، جيجل ، الجزائر ، العدد 19 ، بتاريخ جوان 2018 .
- 13- زمال صالح ، مبادئ تفويض المرفق العام في التشريع الجزائري ، حوليات جامعة الجزائر ، العدد 32 ، الجزء 1 ، بتاريخ 2018 .
- 14- بن يكن عبد المجيد ، المرافق العامة و نظامها القانوني في التشريع الجزائري ، مجلة العلوم القانونية و الإجتماعية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة زيان عاشور بالجلفة ، العدد 11 ، بتاريخ سبتمبر 2018 .

- 15- مالح صورية ، مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة كأساس قانوني للمسؤولية الإدارية دون خطأ ، مجلة القانون العام الجزائري و المقارن ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة جيلالي ليايس ، سيدي بلعباس ، العدد 1 ، المجلد 4 ، بتاريخ جانفي 2018 .
- 16- لعقابي سميحة ، مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة كإجراء إستثنائي لتفعيل حقوقها ، مجلة الحقوق و العلوم السياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة سطيف 2 ، العدد 9 ، بتاريخ جانفي 2018 .
- 17- بن ترجا الله علي ، لعلاوي عيسى ، مكانة مبدأ المساواة أمام الأعباء العامة ضمن أسس المسؤولية الإدارية ، مجلة أفاق للعلوم ، جامعة زيان عاشور ، الجلفة ، العدد 14 ، المجلد 4 بتاريخ جانفي 2019 .
- 18- بولقواس سناء ، الإدارة بالقيم كمدخل لدمج مفهوم الأداء في الخدمة العمومية و تجسيد الجودة ، مجلة أبحاث قانونية و سياسية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد الصديق بن يحيى جيجل ، الجزائر ، العدد 3 .
- 19- بومنجل فاتح الدين ، التمييز غير المباشر و التمييز الإيجابي ، مجلة العلوم الإجتماعية و الإنسانية ، قسم العلوم السياسية ، جامعة عنابة .
- 20- نبالي فطة ، المجلس الدستوري و الحق في المساواة ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية ، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو .
- 21- نصر الدين الأخضرى ، القانون الجزائري بين مثالية المساواة و واقعية التمييز الإيجابي ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية و الإقتصادية و السياسية ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر .
- 22- رداوي مراد ، مساهمة المجلس الدستوري الجزائري في حماية الحقوق و الحريات ، مجلة المفكر ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد بوضياف ، المسيلة ، العدد 14 .

- 23- العربي وردية ، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة وفقا للتعديل الدستوري الجزائري لسنة 2016 ، مجلة الدراسات و البحوث القانونية ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، تلمسان ، العدد 4 .
- 24- عتيقة بلجل ، علاقة مبدأ المساواة أمام القضاء بكفالة حق التقاضي ، مجلة الإجتهد القضائي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، العدد 9 .
- 25- عبد الحليم بن مشري ، كفالة الحق في التقاضي عن طريق المساعدة القضائية ، مجلة الإجتهد القضائي ، كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، العدد 9.

ثامنا: المحاضرات:

- 1- فاضل إلهام ، محاضرات في القانون الإداري للسداسي الثاني أقيمت على طلبة السنة أولى (ل م د) ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة 8 ماي 1945 ، قالمة ، 2017-2018 .

تاسعا: المواقع الإلكترونية:

- 1- <https://democraticac.de>
- 2- <https://books.google.dz>
- 3- <https://www.alukan.net>

	إهداء
	شكرو تقدير
أ-هـ	مقدمة
6	الفصل الأول: التاصيل القانوني لمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
7	المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
7	المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
7	الفرع الأول: تحديد معنى مبدأ المساواة
7	أولا: معنى مبدأ المساواة بوجه عام
10	ثانيا: معنى مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
13	الفرع الثاني: مميزات مبدأ المساواة
13	أولا: المساواة المطلقة والمساواة النسبية
15	ثانيا: المساواة القانونية و المساواة الفعلية
17	المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
17	الفرع الأول: على المستوى الدولي
20	الفرع الثاني: على المستوى الداخلي
20	أولا: في الدساتير الجزائرية
22	ثانيا: في القوانين
23	ثالثا: في المراسيم
25	المبحث الثاني: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة وأهميته
25	المطلب الأول: الإستثناءات الواردة على مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
25	الفرع الأول: التمييز بين المنتفعين بسبب القانون
26	أولا: نظام الوظائف المحجوزة
27	ثانيا: فئة المعوقين
28	ثالثا: نظام الوظائف العليا

30	الفرع الثاني :التمييز بين المنتفعين في المزايا
31	أولا : التمييز بين المنتفعين بسبب المكان
31	ثانيا : التمييز بين المنتفعين بسبب نوع الخدمة المطلوبة
32	ثالثا : التمييز بسبب الغرض من الإنتفاع
33	المطلب الثاني :أهمية مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
33	الفرع الأول :أهمية مبدأ المساواة من الناحية القانونية
34	الفرع الثاني :أهمية مبدأ المساواة من الناحية السياسية
36	الفرع الثالث :أهمية مبدأ المساواة من الناحية الإدارية
	الفصل الثاني :مظاهر وأثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
39	المبحث الأول :مظاهر تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
40	المطلب الأول :المساواة في الحقوق
41	الفرع الأول :المساواة أمام القانون
43	الفرع الثاني :المساواة أمام القضاء
47	الفرع الثالث :المساواة في تولي الوظائف العامة
51	المطلب الثاني : المساواة أمام التكاليف والإعباء العامة
52	الفرع الأول :المساواة أمام التكاليف الضريبية
55	الفرع الثاني :المساواة أمام الأعباء العسكرية
58	المبحث الثاني :آثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة وموقف القضاء من الإخلال به
58	المطلب الأول :آثار تطبيق مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العامة
58	الفرع الأول : رفض التمييز لإعتبارات عامة
58	أولا : رفض التمييز لإعتبارات سياسية
60	ثانيا : رفض التمييز لإعتبارات حرية الرأي والتعبير
63	الفرع الثاني : رفض التمييز لإعتبارات خاصة
63	أولا : رفض التمييز لإعتبارات دينية
64	ثانيا : رفض التمييز لإعتبارات الجنس

67	المطلب الثاني : موقف القضاء من الإخلا لبمبدا المساواة أمام خدمات لمرافق العامة
68	الفرع الأول : دعوى الإلغاء
70	الفرع الثاني : دعوى التعويض
73	خاتمة
75	قائمة المصادر والمراجع
84	الفهرس
	الملخص

المخلص

بعد دراستنا لمبدأ المساواة أمام المرافق العامة ونظرا للأهمية التي يحظى بها فإننا نجد أن المشرع الجزائري قد أكد على مبدأ المساواة وجعله مبدأ دستوري جوهري وهذا ما نلاحظه من خلال جميع الدساتير الجزائرية والمواثيق والمعاهدات والإعلانات الدولية.

فمبدأ المساواة أمام المرافق العامة يقصد به معاملة جميع المواطنين الذين يتقدمون للإنتفاع بخدمات المرافق العامة بطريقة متساوية دون أي تمييز لأي سبب من الأسباب وأن تطبيق مبدأ المساواة يحقق العدالة الإجتماعية ويقوم على إستبعاد جميع أشكال التمييز بين المنتفعين المتواجدين في نفس المركز القانوني. كما تتجلى مظاهره في المساواة أمام القانون، و المساواة في تقلد الوظائف العامة، و المساواة أمام القضاء، والمساواة أمام الضرائب العامة، والمساواة في أداء الخدمة العسكرية. ومن أهم الآثار المترتبة على تطبيق هذا المبدأ هي عدم جواز إقامة أي تمييز يعود سببه إلى الرأي السياسي أو حرية الرأي والتعبير أو الدين أو الجنس.

After our study of the principle of equality before public utilities and due to the importance it enjoys, we find that the Algerian legislator has emphasized the principle of equality and made it a fundamental constitutional principle, and this is what we observe through all Algerian constitutions , charters , treaties and international declarations.

The principle of equality before public utilities is intended to treat all citizens who apply to benefit from the services of public utilities in an equal manner without any discrimination for any reason .The application of the principle of equality achieves social justice and is based on the exclusion of all forms of discrimination between the beneficiaries who are in the same legal position.

Its manifestations are also manifested in equality before the law, equal access to public office, equality before the courts, equality before public taxes , and equality in the performance of military service.

One of the most important implications of applying this principle is that it is impermissible to establish any discrimination due to political opinion and expression, religion or sex.