

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة في الجزائر

مذكرة مكملة من متطلبات نيل شهادة الماستر في الحقوق

تخصص قانون إداري

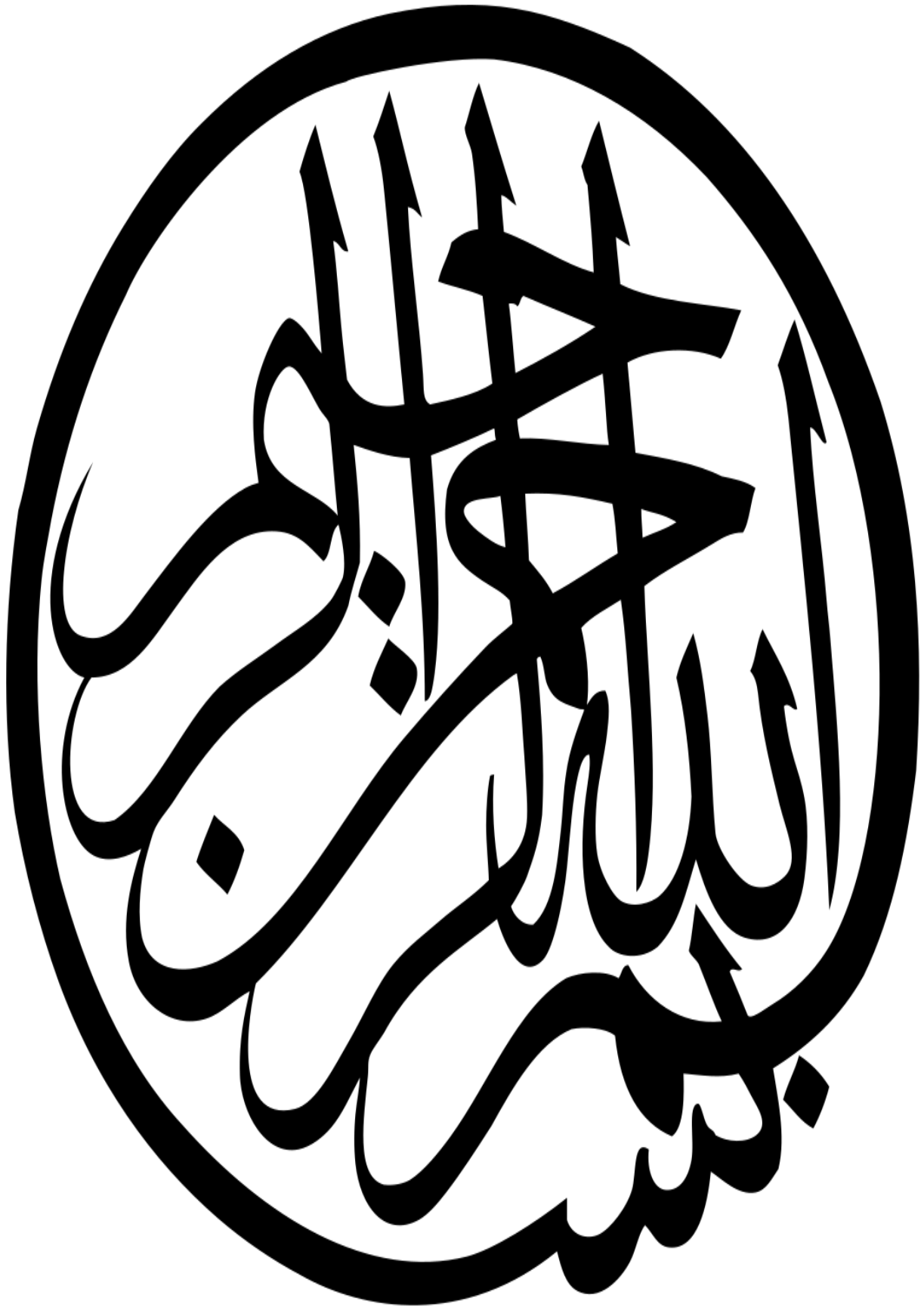
إشراف الدكتور:

مفتاح عبد الجليل

إعداد الطالبة:

دايلة مرابط

الموسم الجامعي : 2016-2017



شكر وعرفان

الحمد لله أقصى مَبْلَغِ الحَمْدِ ... والشُّكْرُ لله مِنْ قَبْلِ وَمِنْ بَعْدِ

للنَّجَاحِ أَناسٌ يُقَدِّرونَ معناه، ولِلإِبْداعِ أَناسٌ يَحْصِدونَه، لَذا نَقْدِرُ
جَهودَكَ المُضْنِيَّة، فَأَنْتَ أَهْلٌ لِلشُّكْرِ وَالتَّقْدِيرِ وَوَجِبَ عَلَيْنَا تَقْدِيرُكَ،
لَكَ مِنَّا كَلِّ الثَّنَاءِ وَالتَّقْدِيرِ

إلى من أمد لي يد العون والمساعدة ويسر لي سبل النجاح، إلى
من له من التوجيه والإرشاد خير دافع ومشجع الأستاذ الفاضل
المشرف:

. مفتاح عبد الجليل .

والشك رموصول كذلك إلى أعضاء لجنة المناقشة التي قبلت عبي
تحمل الإطلاع على هذا العمل لتصويبه لما تراه مناسباً.

دليلة م رابط

الإهداء

أهدي عملي هذا إلى:

إلى حبيبتي الغالية التي تضل دوما شعلة النور التي تأخذ من روحها
وتمنح لروحي الى من رعتني وسهرت الى جانبي: أمي قرة عيني
(عواق زينب)

من أحاطني بعنايته ودعمه اللامحدود: أبي العزيز
(مرابط عبد الإله)

الى من تعب معي وشجعني في مسيرتي الدراسية فكان نعم المعين لي:
زوجي العزيز
(مسعودي موهوب)

خطة البحث

- مقدمة
- الفصل الأول: ماهية مبدأ المساواة ومصادره.
- المبحث الأول: ماهية مبحث المساواة.
- المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة.
- الفرع الأول: معنى مبدأ المساواة بصورة عامة.
- الفرع الثاني: معنى مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العمومية.
- المطلب الثاني: صور مبدأ المساواة.
- المطلب الثالث: التمييز بين المساواة والمصطلحات المشابهة لها.
- الفرع الأول: المساوات والعدل.
- الفرع الثاني: المساواة والحرية.
- الفرع الثالث: المساواة وتكافؤ الفرص.
- المبحث الثاني: مصادر مبدأ المساواة في الجزائر.
- المطلب الأول: مصادر مبدأ المساواة في احكام الدستور.
- المطلب الثاني: مصدر مبدأ المساواة في احكام النصوص المنظمة للوظيفة العمومية.
- المطلب الثالث: مصدر مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية.
- الفصل الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر وآثارها.
- المبحث الأول: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في لجزائر
- المطلب الأول: شروط التوظيف
- الفرع الأول: الشروط العامة للتوظيف.
- الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف.

- **المطلب الثاني:** طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية.
- الفرع الأول: نمط التوظيف الخارجي.
- الفرع الثاني: نمط التوظيف الداخلي.
- **المطلب الثالث:** ضمانات حماية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر
- الفرع الأول: الحماية الإدارية للمبدأ.
- الفرع الثاني: الحماية القضائية للمبدأ.
- **المبحث الثاني:** آثار تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر
- **المطلب الأول:** عدم التمييز بين المترشحين على أساس الجنس.
- **المطلب الثاني:** عدم التمييز بين المترشحين لاعتبارات دينية.
- **المطلب الثالث:** رفض التمييز لاعتبارات سياسية وحرية الرأي.
- **الخاتمة**

جدول المختصرات

الرقم	الحروف	معناها
01	د، ط	دون طبعة
02	د، ب	دون بلاد نشر
03	د، س	دون سنة نشر
04	ج	جزء

مقدمة

مقدمة

إن مسألة الالتحاق بالوظيفة لم يعد امرا استثنائيا في حياة الموظفين، كما كان الحال عليه في الماضي، ولم يعد في وسع أي شخص أن يتجنب التعامل مع الموظف العمومي، فقد أصبحت الوظيفة العمومية جزءا من حياة المواطن من ميلاده إلى وفاته، يدخل الحياة بشهادة ميلاد، ويخرج منها بشهادة وفاة، وكلاهما يقوم بتحريرهما موظف عمومي بصفة رسمية، حتى تترتب عليها الآثار القانونية، فالوظيفة العمومية تتسم بالدوام والاستقرار يبقى فيها الموظف يثبت بذلك في رتبة من رتب السلم الإداري حتى سن الإحالة على التقاعد.

وحسب ما جاء تعريفه من خلال المادة 4 من القانون 03/06 المتضمن القانون العام للموظف العمومي " يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة من السلم الإداري"، فخلال مسار الحياة المهنية للموظف يرقى في الرتب والدرجات الأعلى ويعين في المناصب والوظائف العليا وفقا لشروط الكفاءة والاقدمية المطلوبة، ويتقاضى مرتبا موافقا لتصنيف مستواه التأهيلي وحوافز ومكافآت تكفل له الحياة اللائقة، وهو بذلك لا يتحلل من خدمة الدولة قبل سن الإحالة على التقاعد، الا اذا استقال أو إذا عزال أو سرح بقرار من مجلس التأديب لخطأ مهني جسيم ارتكبه.

وعليه فالوظيفة العمومية تعتبر مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب ان يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام، ومن خلال هذا التعريف نرى أن الوظيفة العمومية تعتبر حقا للموظفين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة لتقلد أي وظيفة في الدولة.

حيث يقوم النظام القانوني الجزائري على اختيار الاجدر لشغل الوظيفة العمومية والبقاء فيها وهذا يطبق على قدم المساواة بين المترشحين المتقدمين لشغل أي وظيفة عمومية، إذ أن مبدأ المساواة بين المواطنين هو الأساس لكل الحقوق والحريات، وعلى سبيل المثال، فالحق في حياة كريمة هو من الناحية المبدئية من الحقوق الطبيعية المقدسة، فيجب أن تكون هذه الأخيرة مبنية على المساواة، كذلك حرية التعبير وإبداء الرأي، فيعتبر حق من حقوق أي

مواطن، وكذلك الموظف طالما لم يتجاوز الحدود المطلوبة، و بناء على ذلك فلا يجب التمييز بين المواطنين في حقوقهم و حرياتهم حتى تكون هناك مساواة عادلة بين الجميع، فيعتبر فقدان مبدأ المساواة فقداناً لجميع هذه الحقوق و الحريات، فالشريعة الإسلامية حققت هذا المبدأ بالفعل و ألغت الطبقية و الفوارق بين الناس منذ نزول القرآن الكريم خاصة في مجال الترشح للوظيفة، وهذا من أجل نشر العدل و المساواة في احترام الكرامة الإنسانية. فالمساواة من اهم المبادئ التي تقوم عليها الوظيفة العمومية، وهذا من خلال اختيار الاجدر والاصح لهذه الوظيفة، وهذا كله من خلال انتقاء من تتوفر فيهم الشروط اللازمة لشغل الوظيفة العمومية بعيدا عن المحاباة يمتد عبر كامل المسار المهني للموظف، وهذا يحتاج دون شك الى اليات تدعم هذا التكريس، وتراقب مدى احترامه وتتصدى بالمقابل لأي انتهاك له.

وقد نصت أغلب الدول في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حقا للمواطنين يطبق على قدم المساواة، ومن بينها الجزائر، فيشكل مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية مبدأ اعلى للوظيفة العمومية الجزائرية، فقد نصت في دساتيرها على أن الوظائف العمومية حق لكافة المواطنين تطبق على قدم المساواة، وهذا ما تم تجسيده على مستوى كل النصوص القانونية والمتعلقة بالوظيفة العمومية في الجزائر، وفي حقيقة الامر لم يكن هناك مجال للحديث عن المساواة في الجزائر في عهد الاستعمار، لأن التوظيف في ذلك الوقت كان يخضع لاعتبارات يضعها المستعمر لما يخدم مصالحه، فقد عمل المشرع الجزائري على تكريس هذا المبدأ بعد الاستقلال و أصبح مبدا دستوريا يقتصر على المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

وعموما فإن المساواة تعتبر مبدأ أساسيا للولوج في أي وظيفة عمومية وذلك بعد تطبيق جميع الشروط للاتحاق لوظيفة العمومية وهذا لضمان حقوق جميع المترشحين دون أي تمييز بينهم، انطلاقا من قاعدة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وهذا إقرار لمبدأ المساواة، حيث يعتبر هذا الأخير بصفة عامة تساوي جميع المواطنين في تولي

الوظائف العمومية بمعاملتهم نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المتطلبة قانونا لكل وظيفة، مع استبعاد أي تمييز بسبب اعتبارات دينية أو سياسية أو غيرها.

وبناء على ما سبق يمكن طرح الإشكالية التالية:

هل كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية؟ وكيف تم ذلك؟

ويندرج تحت هذه الإشكالية أسئلة فرعية، هي كالتالي:

- ما مفهوم مبدأ المساواة؟ وما هي صورته؟ وما علاقته بالمصطلحات الأخرى؟
- ما هي الأسس الدستورية والقانونية التي يقوم عليها مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية؟
- هل تشكل مختلف الشروط الموضوعية من طرف المشرع تدعيما لمبدأ المساواة؟ أم أنها تشكل نوعا من القيد عليه؟ وما هي طريقة اختيار الموظفين لتولي الوظائف العمومية؟
- ما هي الضمانات التي يوفرها التشريع الجزائري لمبدأ المساواة؟
- ما هي الآثار المترتبة عن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية؟

تقسيمات البحث:

حتى نتمكن من الإجابة على الإشكالية المطروحة سوف نقوم بدراسة الموضوع وفق الخطة التالية، والمقسمة إلى فصلين:

الفصل الأول: ماهية مبدأ المساواة ومصادره

تضمن هذا الفصل مبحثين، وفيه سنتطرق في المبحث الأول إلى ماهية مبدأ المساواة وصوره وتمييزه عن غيره من المصطلحات المشابهة له، كما سنتطرق في المبحث الثاني إلى مصادر مبدأ المساواة في الجزائر، فيما يخص أحكام الدستور، النصوص المنظمة للوظيفة العمومية، مصدره في الشريعة الإسلامية.

الفصل الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر وآثاره.

تضمن هذا الفصل مبحثين، وسنتطرق في المبحث الأول إلى تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر، شروط الالتحاق بالوظيفة العمومية، طرق الاختيار و ضمانات حماية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر، كما سنتطرق إلى آثار المبدأ في تولي الوظائف العمومية في الجزائر.

وفي الأخير خاتمة البحث المتمثلة في عرض حصيلة البحث والتي هي عبارة عن مجموعة من النتائج والاستنتاجات التي تم الوصول إليها بعد إجراء الدراسة.

أسباب اختيار الموضوع:

1. أسباب شخصية:

الرغبة في التعمق في دراسة موضوع مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر

2. أسباب موضوعية:

- الرغبة في الاطلاع على مختلف الدساتير والقوانين الجزائرية التي جسدت المساواة لكافة المواطنين في الوظيفة العمومية.
- إدراك الأهمية البالغة التي يكتسبها موضوع مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية بين المواطنين.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى تحقيق ما يلي:

- تأصيل مبدأ المساواة بمفهومه العام في الوظيفة العمومية في الجزائر بصفة خاصة
- محاولة الوصول إلى ضرورة تأكيد مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية من خلال تحليل النصوص الدستورية ومختلف النصوص القانونية المنظمة للوظيفة العمومية وإعطاء الموضوع حقه العلمي والعملية.
- نبذ أي تمييز يعود سببه للعرق أو اللون أو الجنس أو أي ظرف آخر من أي طبيعة كانت.

أهمية البحث:

تتجلى أهمية هذا الموضوع في كونه من أهم الدراسات في مجال الوظيفة العمومية، حيث نبحت عن أهم مبحث للتعين في الوظيفة العمومية ألا وهو مبدأ المساواة، كما عمل المشرع الجزائري على تكريس هذا المبدأ من خلال مختلف النصوص الدستورية والقانونية المنظمة للوظيفة العمومية، وهذا من أجل تبيان إلزامية هذا المبدأ، وتوضيح المشاكل التي قد تطرأ في حالة غياب مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية، كونه يمثل حق من حقوق المواطنين للولوج في أي وظيفة عمومية، وكذلك بين لنا أفضل الكفاءات والخبرات التي يتميز بها المواطن الذي يكون الاجدر للالتحاق بأي وظيفة، وهذا المبدأ يكرس لنا قاعدة الشخص المناسب في المكان المناسب.

صعوبات البحث:

تتمثل صعوبات هذا البحث فيما يلي:

- قلة المراجع المتخصصة في دراسة مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر، وأن معظم المراجع تتطرق إلى هذا الموضوع بصفة عامة دون تخصيصه في الجزائر.

- تناول جل المراجع لمبدأ المساواة كمفهوم عام، دون التطرق إلى تخصيصه كمبدأ فعال في الوظيفة العمومية.

المنهج المعتمد في البحث:

لقد اعتمدنا في هذا الموضوع على المنهج التحليلي، من خلال تحليل النصوص الدستورية التي كرسها المشرع الجزائري، وكذا النصوص القانونية المنضمة للوظيفة العمومية ومدى إقرارها وتناولها لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر، وكذا دراسة مختلف الشروط والطرق للالتحاق بالوظيفة العمومية، ومحاولة تحليل هذه الشروط للتأكد من مدى تكريسها لهذا الموضوع وخاصة مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية.

الفصل الأول

ماهية مبدأ المسألة

ومصادره

إن الوقوف على ماهية مبدأ المساواة، يتطلب البحث عن ماهية مبدأ المساواة في مبحث أول، ومفهومه في مطلب أول، ونخصص المطلب الثاني لدراسة صور المساواة، ونناقش في المطلب الثالث تمييز مبدأ المساواة عن غيره من المصطلحات المشابهة له، ونتطرق في المبحث الثاني الى دراسة مصادر مبدأ المساواة في أحكام الدستور في مطلب أول، وفي القانون في مطلب ثاني، وفي الشريعة الإسلامية في مطلب ثالث.

المبحث الأول: ماهية مبدأ المساواة

تعتبر المساواة النواة الأساسية لتأكيد وجود نظام ديمقراطي لحماية حقوق وحرريات الأفراد في المجتمع، لذا يجب دراسة هذا المبدأ بشيء من التحليل والتفصيل من خلال محاولة التعرف على مفهوم مبدأ المساواة في المطلب الأول، وأهم أنواعه في المطلب الثاني، وتمييزه عن غيره من المصطلحات المشابهة له في مطلب ثالث.

المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة

المساواة من الكلمات الرنانة التي استهوت بغموضها الشعوب و الجماهير التي لاتزال تهز مشاعرهم وتحرك نفوسهم. فأصل كلمة المساواة في اللغة هو: مائله وعادله قدرا وقيمة ومنه قولهم هذا يساوي درهما: أي تعادل قيمته درهما واستوفى القوم في المال: اذا لم يفضل منهم أحد على غيره.

وسواء الشيء: مثله، وجمعه: أسواء، وسواسية، وسواس، وفي النادر: سواسوة.⁽¹⁾

أما في الاصطلاح القانوني: تعني ان لكل انسان حق التمتع بكافة الحقوق والحرريات دون أي تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو أي رأي آخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي او الثروة او الميلاد أو أي وضع آخر، دون أية تفرقة بين الرجال والنساء. ⁽²⁾

وعلى هذا الأساس سنحاول التوسع اكثر في هذا المفهوم من خلال دراسة معنى مبدأ المساواة بصفة عامة في فرع أول، ثم التطرق الى معنى المساوات في شغل الوظيفة العمومية في فرع ثاني.

1. ابن منظور، لسان العرب . جزء 14. دار صار، بيروت (لبنان)، ص409.408

2. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في 10 ديسمبر 1948، المادة(2).

الفرع الأول: معنى مبدأ المساواة بصورة عامة

يعتبر مبدأ المساواة بصفة عامة حجر الزاوية في كل تنظيم ديمقراطي للحقوق والحريات العامة. فهو من الديمقراطية بمثابة الروح من الجسد بغيره ينتفى معنى الديمقراطية، وينهار كل مدلول للحرية. (1)

فالمساواة من حيث المبدأ، تعني عدم التمييز بين الافراد في الحقوق والواجبات لأي سبب كان، باعتبار أنهم يولدون متساوين في الطبيعة، وغني عن القول أن المساواة يجب أن تكون ذات جوهر لا مجرد شكل، إذ لا يكفي التأكيد على أن الناس يولدون متساوين، أو أن أحدا منهم لن يجرى من حماية القوانين له، بل أن على النظام الديمقراطي تهيئة الظروف والإمكانات أمام جميع المواطنين ليتمكنوا من ممارسة حقوقهم وحررياتهم بالتساوي. (2)

ومفاد هذا المبدأ أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين على أساس الجنس والعرق أو الدين أو الأفكار السياسية كما ينبغي أن يعامل الجميع على قدم مساواة بعضهم لبعض. (3)

وعرف هذا المبدأ في الشريعة الإسلامية والقاعدة فيه، قوله تعالى "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم " (4) صدق الله العظيم. والمساواة تعني أن من حق كل شخص توافرت فيه الشروط التي تتطلبها القواعد القانونية المقررة أن يستفيد من الحقوق والخدمات التي ترتبها هذه القواعد في حالة توفر هذه الشروط. (5)

1. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1988.

2. خضر خضر، مدخل للحريات العامة وحقوق الإنسان، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الثالثة، طرابلس (لبنان)، 2008، ص242.

3. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة و النشر و التوزيع، (د، ط) الطبعة الثالثة، الجزائر، 2016، ص130.

4. سورة الحجرات، الآية 10.

5. هشام عبد الحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العامة دراسة تطبيقية " مجلة كلية القانون الكويتية العالمية "، السنة الثالثة، العدد (12) اثنا عشر، ديسمبر 2015، ص 189.

فالمساواة هي القاعدة الأساسية لحقوق الإنسان وحرياته، أي لا يوجد هناك تمييز بين الغني والفقير أو بين الجاهل والعالم وكذلك بين المرأة والرجل، فأقرار المساواة بين الناس يعني اعطائهم نصيبهم من الحقوق والواجبات بالتساوي، وعليه فإن مبدأ المساواة يعتبر مبدأ أساسياً من مبادئ الديمقراطية.

يتضح أن المساواة تستند على معنى إيجابي قوامه التماثل بين الأفراد عند تساوي مراكزهم القانونية، أما التمييز فهو خلافاً للمساواة يدور حول معنى سلبي، مؤداه عدم المساواة في المعاملة وفي الفرص، رغم ذلك يتضح أن هناك رباطاً وثيقاً واعتماداً متبادلاً بين فكري المساواة وعدم التمييز فهما وجهان لعملة واحدة، وليس لأي منهما وجود مستقل عن الآخر ويمكن أن ينظر إليهما كعبارات إثبات وتعني للمبدأ عينه، فحيثما يكون هناك خرق لمبدأ المساواة والعكس صحيح.

(1)

فمبدأ المساواة يعد من المبادئ العامة للقانون، ويرتكز على أساس من الفلسفة السياسية للديمقراطية باعتبار أن الحرية لا توجد ما لم تكن متاحة للجميع، فلا ديمقراطية بغير حرية ولهذا يعد مبدأ المساواة أحد دعائم الدولة القانونية على أساس أن سيادة القانون لا تعلقو مالم يطبق على قدم المساواة. (2)

ومن هنا يتضح انه لا يجب أن تقوم المساواة بين المواطنين فحسب بل يجب أن تكون هناك مساواة بين المواطنين والأجانب كذلك باستثناء الحقوق والواجبات ذات الطابع السياسي.

1. سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، (د، ط)، الإسكندرية (مصر) 2014، ص16.

2. صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، "مجلة العلوم القانونية والشرعية" (د.س)، العدد (6) السادس، كلية القانون، جامعة طرابلس، ص229.

الفرع الثاني: معنى مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العمومية

ظهر هذا المبدأ لأول مرة في التاريخ وبالمفهوم الذي تعرفه له اليوم، غداة الثورة الفرنسية، وقد جاء في وقت كان التوظيف يتم بالوراثة وبشراء الوظائف أو بالمحاباة السياسية والعائلية وعليه كان على الثورة الفرنسية إنهاء الفوارق بين المواطنين وإعلان مساواتهم أمام القانون، وأمام الأعباء العامة، ومن ثم فتح أبواب وظائف الدولة للكافة دون تمييز بين الأفراد على أي أساس كان. (1)

فبإمكان كل المواطنين أن يصلوا الى الوظائف العمومية من غير أي تفریق إلا فيما يميزهم من فضائل ومواهب، وإذا كان من الطبيعي أن يوضع لكل وظيفة شروط، كشروط السن والشهادات والمميزات والأهلية، يكون من المناقض لمبدأ المساواة أن يميز بين طلاب الوظائف تبعاً لأصلهم أو طبقتهم الاجتماعية، أو آرائهم، أو جنسهم، أو محل اقامتهم، ومن أجل تجنب كل تأثير يمكن أن يفسد تكافؤ الفرص، يجب أن يصير الوصول الى الوظائف العمومية بواسطة مباراة عامة، وباختبارات ذات أسماء مغلقة. (2)

إن تحديد معنى المساواة بوصفه غياب التمييز بين المواطنين في تقلد الوظيفة العمومية، يقتضي ابتداءً أن تتوفر كل ما تتطلبه القوانين من شروط ومؤهلات لتولي الوظائف العمومية. إذ أن الدولة معظمها تشترط في قوانينها شروطاً ومؤهلات خاصة للراغبين في التعيين، لذلك فإن المقصود بالمساواة في إطار الوظيفة العمومية هو أن تمتنع الدولة عن التفرقة بين من تتوفر فيهم الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، أو لاكتساب الحقوق المترتبة بموجب النظام الوظيفي المعمول به، فإن إقرار مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية يظهر من خلال ناحيتين، الناحية الأولى تتعلق بالمساواة في التعيين بالوظيفة العمومية وذلك بأن تكون شروط التعيين عامة ومجردة و تتسم بالموضوعية بالنسبة للأفراد كافة من دون تفرقة، أما من ناحية ثانية تتعلق بتحديد واجبات الموظف وحقوقه، فيجب ألا تتضمن القوانين والأنظمة التي تنظم شؤون الوظيفة تمييزاً في تحديد واجبات الموظفين وترتيب حقوقه طالما كانوا في مراكز قانونية متماثلة. (3)

1. مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، (د، ط)، الجزائر، 1981، ص 86.

2. لوران بلان، الوظيفة العامة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع (دار منشورات عويدات) الطبعة الأولى، (د، ب)، 1973، ص 48.

3. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية و المواثيق الدولية، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الموصل (العراق)، 2 - 3 نيسان، 2014، ص 11.

كذلك يعني هذا المبدأ أن يتساوى جميع الأفراد في تولي الوظائف العمومية، وأن يعاملون نفس المعاملة من حيث المؤهلات و الشروط المطلوبة قانونا لكل وظيفة، فالمساواة في الوظائف تتحقق عندما تكون متاحة لجميع الأفراد على السواء، متى توافرت فيهم الكفاءات المطلوبة، فلا تكون وقفا على فئة أو طائفة معينة، ولا يجوز أن تكون أراء الأفراد أو معتقداتهم الدينية سببا في منعهم من شغل الوظائف، كما انه يعني الاعتراف للكافة بحق التقدم لشغل الوظيفة المعلن عنها، ويعني من ناحية الفرد أن له الأمل في التوظيف، ومن ناحية الدولة، يعني أن الدولة يقع عليها عبئ البحث عن أصلح العناصر البشرية لشغل الوظيفة العمومية ويعني أيضا إمكانية الاختيار من بين أكبر عدد من المتقدمين أنه لا يجوز استبعاد أي فرد له حق طلب التوظيف، كما يقصد بالمساواة في التوظيف أيضا ألا تميز فئة من المواطنين على فئة أخرى في تقلد وظائف الدولة، ولكن لا مساواة إلا بعد توافر كل ما يتطلبه القانون لتقلد هذه الوظائف من شروط ومؤهلات، ويتطلب تطبيق هذا المبدأ أن يكون التعليم العام مجانا وان يكون في متناول الجميع لأن التعليم هو الطريق الى التوظيف، فيجب ان يفتح أبوابه للجميع دون اية معوقات، لذلك يعتبر المؤهل العلمي شرطا في التوظيف.(1)

إلا أن هذا المبدأ لا يكتسي طابع الإطلاق فكثيرة هي القيود و الاستثناءات التي ترد على تطبيقه، بعضها تشترك فيه معظم الأنظمة الإدارية و البعض الآخر تختص به بعض البلدان باستثناء الأخرى، في الفئة الأولى يمكن أن ندرج مجموعة الشروط العامة التي يجب توافرها للدخول إلى الوظيفة العمومية، أما الفئة الثانية من القيود و الاستثناءات التي ترد على مبدأ مساواة المواطنين في الدخول الى الوظيفة العمومية، فمعظمها يكتسي طابعا سياسيا مميذا يقوم على أساس ضرورة مراعاة التوازن العرقي أو الجغرافي أو اللغوي أو الديني ويقضي بحتمية انعكاس هذا التوازن على التشكيلة الداخلية للوظيفة العمومية، والواقع أنه بالإمكان اعتبار هذه القيود صورة من التوازن على التشكيلة الداخلية للوظيفة العمومية، والواقع أنه بالإمكان اعتبار هذه القيود صورة من

1 . هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق ص191.

صور احترام مبدأ المساواة لأنه يرمي إلى عدم اقصاء مجموعة عرقية أو دينية أو لغوية أو جهوية لفائدة مجموعة او مجموعات أخرى. (1)

وفي الأخير يتضح لنا أن للمساواة دور فعال في كثير من نواحي الحياة لذلك طالب بها الكثير من الفلاسفة والمفكرين وعمل على تجسيدها بكل ما للكلمة من معنى.

المطلب الثاني: صور مبدأ المساواة

المساواة ليست نوعا واحدا، بل هي أنواع ولها مفاهيم وأنواع متباينة ومظاهر شتى منها المساواة المطلقة والنسبية والمساواة القانونية والمساواة الفعلية والمساواة الاجتماعية والسياسية.... الخ وهذا ما سنوضحه في هذا المطلب.

أ. المساواة المطلقة والمساواة النسبية

يقصد بالمساواة المطلقة تساوي الأفراد في المجتمع ماديا، وإزالة كل الفوارق بين الأفراد بغض النظر عن قدراتهم الشخصية وامكانياتهم المادية، أي مساواة الأفراد مساواة حسابية، ويستند القائلون بهذا النوع من المساواة الى أن القواعد القانونية التي تنظم سلوك وعلاقات الأفراد في مجتمع معين هي قواعد عامة ومجردة تنطبق على الجميع دون استثناء أو تمييز، ودون أن تكون تلك القواعد القانونية تتضمن شروطا معينة لتطبيقها أي أن القواعد القانونية العامة لا تعترف بالامتيازات الخاصة لبعض الأفراد في المجتمع، فالكل سواسية أمام القانون، ويترتب على تساويهم مساواة مطلقة فكريا وماديا وقانونيا. (2)

فالأصل في المساواة تطبيق القانون على جميع الأفراد المخاطبين بالقاعدة القانونية دون تمييز، ذلك أنه من سمة القاعدة القانونية أنها تقوم في جوهرها على العموم والإطلاق، بمعنى أن المساواة توجب أن يكون القانون واحدا بالنسبة للجميع بغير تمييز أو تفرقة، إلا أن القانون يضع دائما شروطا وضوابط وقواعد تحكم تطبيقه على من تتوافر فيه شروط القاعدة القانونية فالعمومية

1 . هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 130، 131، 132.

2 . عمار مساعدي، مبدأ المساواة وحماية حقوق الإنسان في أحكام القرآن ومواد الإعلان، دار الخلد ونية، (د، ط)، الجزائر، 2006 ص 30.

لا يقصد بها مخاطبة كل الأفراد بل تتوافر العمومية إذا كان القانون يخاطب فئة معينة حددت بأوصافها وعلى ذلك تعتبر قاعدة عامة. فإذا كان القانون يشترط لمزاولة مهنة أو وظيفة معينة مؤهلات وشروط يلزم توافرها. فلا يجوز لغير من تتوافر فيهم هذه المؤهلات وتلك الشروط أن يتقدموا لمزاولة تلك المهنة أو الوظيفة. (1)

إلا أن هذه الفكرة من الناحية العملية غير مقبولة وغير ممكنة، فالناس ليس متساوين في قدراتهم العقلية ومواهبهم الفكرية، كما أنهم لا يتوفرون على نفس الحظوظ في ممارسة بعض الأعمال، فعلى سبيل المثال شروط الالتحاق بالجامعات شروط عامة يتساوى أمامها كل أفراد المجتمع، ولكن قد لا تتوافر في جميع الأفراد إلا من كان طالبا، بل لا تتوافر حتى في فئة كل الطلاب، إذ قد تتوافر على سبيل المثال فقط في الحاصلين على البكالوريا دون الراسبين أي أن مساواة الأفراد في هذه الحالة مساواة نسبية. (2)

وإذا اشترط القانون مثلا شروطا معينة لإمكان الانتفاع بخدمات هذا المرفق كفرض رسم أو عمر معين، ومن ثم يستحيل أن نتصور توافر هذه الشروط في جميع أفراد الجماعة في وقت واحد، أي أن القانون لن يكون واحدا بالنسبة لجميع الأفراد، بل سيكون القانون واحدا لجميع الذين تتوافر فيهم شروطه فقط، أي بطريقة واحدة على ذوي المراكز المتماثلة بغير تفرقه بينهم لسبب يتعلق بأشخاصهم أو نواتهم، ومن هنا قيل أن المساواة ليست مساواة مطلقة بل هي مساواة نسبية، ومتى قلنا بالمساواة النسبية دون المساواة المطلقة أمام القانون، واكتفينا تبعا لذلك بالعمومية بالنسبة لقواعده ونصوصه دون العمومية المطلقة نكون قد سمحنا بصدور قوانين لا تنطبق شروطها إلا على فئة محدودة جدا من المواطنين أو على شخص واحد فقط بصفته. (3)

وإذا كان مفهوم مساواة جميع الأفراد أمام القانون، يعني أن يكون القانون واحدا بالنسبة لهم دون تمييز ومؤدى هذا إلى الفهم المجرد بأن يتمتع القانون بعمومية مطلقة، وهنا تتحقق المساواة بصورة مطلقة، فإن الواقع يجري على غير هذا المفهوم فقد لا تتحقق شروط تطبيق القاعدة القانونية على جميع الأفراد، فيقتصر تطبيقها حينئذ على عدد محدود فقط، وهنا تتحقق المساواة بصورة نسبية

1. كريم يوسف أحمد كشاكش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأ المعارف، (د، ط)، مصر 1987، ص 309.

2. عمار مساعدي، مرجع سابق، ص 30

3. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص 183

ومبدأ المساواة بصورته المطلقة أو النسبية لا يقتصر تطبيقه على التعيين في الوظيفة العمومية فقط بل يتعدى إلى مختلف أوضاع المركز الوظيفي، وهوما يطلق عليه بالمساواة الوضعية أو المهنية⁽¹⁾.

إذا المساواة النسبية ليست كالمساواة الحسابية (الرياضية) بل مساواة تقبل الاختلاف الطبيعي بين الأفراد في القدرات العقلية والفكرية والمواهب والقوة الجسمية، إذا المساواة التي يتطلبها مبدأ تكافؤ الفرص في المجتمع، يجب أن تكون من اختصاص المشرع، والمشرع وحده هو الذي يملك السلطة التقديرية لمقتضيات القانون، فإذا توافرت تلك الشروط في مجموعة أشخاص معينة وجبت التسوية بينهم لتوافرهم على نفس الشروط وهذا لا يخل بمبدأ المساواة.⁽²⁾

لذا فلا توجد مساواة مطلقة تماما أمام القانون بل مساواة نسبية، تراعي ظروف المواطنين المختلفة و أحوالهم المتباينة، والإطلاق أي ضرورة أن تكون عامة ومطلقة وحيث تنطبق على الجميع من يوجه إليهم خطابها أو يندرجون تحت من يمثلون أحكامها وحقيقة الأمر أن تطبيقه على الواقع العملي من المستحيل لأن القانون قد يتضمن شروطا وأحكاما لا تتوافر في جميع أفراد الجماعة، أما المساواة النسبية فهي لا تنكر الاختلافات بين الأفراد في المواهب و القدرات بل انها تقبل التمايز بين الأفراد من حيث الفضيلة و الموهبة ، فالمقصود بالمساواة هي المساواة النسبية و ليست المساواة المطلقة، فالوظيفة مثلا متاحة لكافة أفراد المجتمع، ولكن الشروط التي تتطلبها الوظيفة لا تتوفر في كل أفراد المجتمع لذلك قيل أن المساواة نسبية وليست مطلقة و المساواة التي نقصدها هنا ليست المساواة الحسابية، وإنما المساواة التي تتطلبها تكافؤ الفرص بين الأفراد فإذا كانت الشروط تتساوى بين الأفراد فيجب إعمال مبدأ المساواة بينهم. أما إذا لم تتساو بينهم الشروط فلا مساواة بينهم في الحقوق ويكون ذلك مساسا بحق المساواة ولكن إذا كان الأصل أن المساواة يجب أن تتميز بالعمومية المطلقة بحيث ينطبق القانون على الجميع دون اختلاف، فإن الواقع العملي لا يسمح بتطبيق هذه المساواة المطلقة، ولهذا فإن المسلم به أن المساواة لا يمكن أن تكون إلا نسبية، أي المساواة لا تتحقق إلا بالنسبة للمراكز المتماثلة وعلى هذا الأساس فإن المساواة النسبية بعكس المساواة المطلقة لا تحترم الاختلافات في القدرات والمراكز الشخصية فقط، بل

1 . سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 19

2 . عمار مساعدي مرجع سابق ص 31

تعمل على حمايتها كذلك، وتنتهي من ذلك الى أنه توجد استحالة مطلقة في أن تكون المساواة مطلقة ربما هي في الحقيقة والواقع مساواة عامة عمومية نسبية فقط. (1)

ب . المساواة القانونية والمساواة الفعلية

المساواة القانونية: إن مبدأ المساواة في التوظيف بمفهومه القانوني قد ظهر لأول مرة في فرنسا، ومقتضاه عدم تفضيل أي طبقة أو فئة على غيرها في شغل الوظائف العمومية، متى توافرت فيمن يتقدمون لشغلها كل ما يتطلبه القانون من شروط ومؤهلات علمية معنية، وهذه الشروط يجب ان تكون عامة ومجردة بما يتيح فرص متكافئة لجميع المواطنين في التقدم لشغل الوظائف العمومية. (2)

كما تعني المساواة القانونية أن يكون جميع الافراد سواسية أمام القانون، أي أن تنطبق ذات القواعد القانونية على الجميع، سواء بالنسبة للحماية القانونية التي تضيفها عليهم أو بالعقاب الذي تفرضه. وتتميز هذه المساواة التي أخذت الديموقراطية التقليدية الغربية في ظل المذهب الفردي الحر بطابعين أساسيين أولهما الطابع القانوني لهذه المساواة، وثانيهما أنها مساواة سلبية، بمعنى أن تمتنع الدولة عن وضع أي تفرقة قانونية لكي يصبحوا متساوين. (3)

كذلك يقصد بالمساواة القانونية مساواة الافراد جميعا امام القانون كما ذكرنا سابقا و التمتع بحمايته و التساوي بين الافراد في التكاليف العامة بغض النظر عن اللون او الجنس او أي اعتبار اخر، أي خلو القواعد القانونية من إعطاء الامتيازات لطبقة أو فئة معينة في المجتمع على أسس نخبوية، وبمعنى اخر تكافئ الفرص للأفراد وضمان الإمكانات القانونية له دون ضمان الامكانيات المادية أي دون القضاء على الامتيازات الطبيعية للأفراد وقدراتهم و مواهبهم. (4)

1 . صالح احمد الفرجاني، مرجع سابق ص، 131ص132

2. شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة، (د، ط)، الجزائر، 2014، ص 52.

3. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية أسس التنظيم السياسي، الدار الجامعية، (د، ط) ، بيروت، 1984، ص 349.

4. عمار مساعدي، مرجع سابق، ص31.

وللمساواة القانونية مفهومان :

المفهوم المادي: وهو الذي يتعادل فيه الأفراد في ثروتهم وجميع ظروفهم الواقعية ومعاملتهم معاملة واحدة.

المفهوم المعنوي: وهو تعادل الافراد في الحقوق والواجبات السياسية فيكونون سواء أمام القانون والوظائف العمومية دون تفریق بينهم في النسب او الطبقة أو الثروة وغيرها ولا يختلفون إلا وفق الكفاءة والاستحقاق. (1)

وعلى ذلك فإن المفهوم القانوني لمبدأ المساواة في التوظيف لا يعني المساواة الفعلية أي إلحاق كل مواطن بالوظيفة العمومية، وإنما يقتصر بها على أولئك الذين استوفوا الشروط القانونية لشغلها دون تمييز طبقي أو اجتماعي.

وبناء على ما سبق فإن المفهوم القانوني لمبدأ المساواة يعني لأن يكون لكل شخص توافرت فيه الشروط والمؤهلات العملية التي تتطلبها القواعد القانونية المقررة الحق في الاستفادة مما قرره تلك القواعد، فلا يجوز حرمان الشخص الذي توافرت فيه هذه الشروط مما رتبته له هذه القواعد، إلا إذا وجد المبرر القانوني الذي يحول دون استفادته وهذه الشروط يجب أن تكون عامة ومجردة على نحو يتيح لكافة المواطنين فرصا متكافئة في التقدم لشغل الوظائف العمومية، وللدولة أن تقرر القواعد العامة التي تبين عناصر الصلاحية والمفاضلة بين من تماثلت مراكزهم القانونية. (2)

إلا أن أعمال المساواة القانونية يؤدي في الواقع الى عدم مساواة فعلية، وذلك بسبب اختلاف الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقات الفقيرة عن أوضاع الطبقات الغنية. حيث يتطلب الحصول على المؤهلات العلمية نفقات كبيرة يعجز أبناء الطبقة الفقيرة عن توفيرها مما أدى إلى ظهور مفهوم آخر هو مبدأ المساواة الفعلية في التوظيف ويقصد بها إتاحة فرص التوظيف للمواطنين جميعا. (3)

1. صالح احمد الفرجاني، مرجع سابق، ص 232.

2. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص 185.

3. شمس الدين شير الشريف، مرجع سابق، ص 52، 53.

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 تجعل المساواة هنا اعتباراً لواقع حياة أفراد المجتمع المختلفة. ويرى بعض الفقهاء أن تحقيق المساواة الفعلية يعد هدماً لمبدأ المساواة أمام القانون وحثهم في هذه أن المساواة القانونية تتنافى مع إمكان تقرير امتيازات لبعض الأفراد دون البعض الآخر، والحقيقة أن عدم إمكانية المساواة الفعلية عند الأفراد أدى إلى ظهور فكرة العدالة الاجتماعية ويعتبر كارل ماركس أكثر من دعا إلى المساواة الفعلية وذلك نتيجة للنظرة العالمية لحقوق الإنسان. (1)

وساد هذا المفهوم لدى الأمريكيين تماشياً مع واقع مجتمعهم، ذلك أن تحقيق المساواة الفعلية أو الحقيقية في تقلد الوظيفة العمومية تحكمه اعتبارات أخرى سواء من حيث الاحتكار الطبقي للوظيفة الذي كان سائداً في أوروبا، أو من حيث الإمكانيات المادية والمستوى الاجتماعي والنفوذ الطبقي، حيث أن المساواة القانونية في التوظيف تعني تكافؤ الفرص و الإمكانيات القانونية فحسب، ولا تعني التكافؤ في فرص الإمكانيات المادية أو الفعلية التي تحققها المساواة الفعلية، اخذة بعين الاعتبار واقع حياة أفراد المجتمع المختلفة، وأن المساواة القانونية على حد قولهم ليست إلا مساواة شكلية أو صورية. (2)

وفي الواقع ان المساواة بصورتها القانونية والفعلية تمثل ضماناً فعالاً و أساسياً من ضمانات تطبيق مبدأ الصلاحية في الوظائف العمومية ومصدراً دستورياً لهذا المبدأ، فالوظيفة رسالة دستورية تؤدي خدمة الدولة و لمواطنيها، وأداء هذه الرسالة يكون مرهوناً بانعقادها لأصلح والاكفاً وهذا هو السبيل الذي يأتي من خلاله قيام الوظيفة بدورها الدستوري خدمة لأفراد الدولة ، والوسيلة والاداة الفعالة التي عن طريقها تقوم الدولة بأداء واجبها الدستوري في ضمان قيام موظفيها بأداء واجباتهم الوظيفية رعاية لمصلحة الجمهور. (3)

وفي الأخير نصل الى أن المساواة القانونية عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية أو جملة من الشروط العامة والمجردة التي تتيح لجميع المواطنين فرص التوظيف، بالإضافة الى المساواة الفعلية التي كرست فكرة العدالة الاجتماعية من خلال مساواة جميع المواطنين والأفراد الموجودين في مراكز قانونية متساوية ولا تساوي بين الافراد الموجودين في مراكز قانونية مختلفة.

1. صالح احمد الفرجاني، مرجع سابق، ص 233.

2. سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص، 20.

3. هشام عبد الحميد الصالح، مرجع سابق، ص 185، 186.

ج. المساواة الرافعة والمساواة الخافضة

يشير الفقه إلى أن المساواة نوعين، النوع الأول: المساواة التي تعمل على رفع الصغار إلى

مستوى الكبار، أي رفع الضعفاء إلى مستوى الأقوياء والتسوية بينهم بحيث يصبح الجميع كباراً أقوياء أي لهم نفس المستوى والموهبة والقدرة والمال إلى غير ذلك، بمعنى آخر رفع مستوى الفقراء والضعفاء إلى مستوى الأغنياء والأقوياء، بحيث يصبح الجميع على مستوى واحد ونسمي هذه المساواة المعروفة بالفرنسية: *l'égalité élévatrice* أي المساواة الرافعة.

والنوع الثاني: المساواة التي ينزع إليها الضعفاء بهدف إنزال الأقوياء إلى مستواهم *l'égalité névélatrice*، ونسُميها المساواة الخافضة، ويحذر الفقهاء من النوع الثاني من المساواة الذي كثيرا ما يستغله القادة لكسب شعبية لدى الجماهير خاصة إبان الثورات، وهذا تحقيقاً لمبدأ العدالة الاجتماعية، وتذويب الفوارق بين الطبقات وتعويض الفقير عما حرم منه، أي الأخذ من الغني وإعطاء للفقير، ونتيجة لاستغلال الحاكم لهذا النوع من المساواة، تميل الجماهير إلى تأييد الحاكم الذي ينزل الأغنياء والأقوياء إلى مستوى الفقراء والضعفاء أكثر من تأييد الحاكم الذي يرفع الفقراء والضعفاء إلى مرتبة الأغنياء و الأقوياء ولعل السبب في ذلك هو أن الفقراء والضعفاء يكونون أغلبية الشعب، في حين يمثل التجار الفئة القليلة المستأثرة، فضلا عن أن المساواة الخافضة أيسر من تحقيق المساواة الرافعة.⁽¹⁾

وفي الأخير نرى أن معظم الحكام في الماضي كانوا يهتمون بالمساواة الخافضة أكثر، ذلك أنها أكثر يسرا عكس المساواة الرافعة فإنها أكثر عسر.

1. سعاد الشراوي، النظم السياسية في العالم المعاصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، (د، ب)، 1982، ص 326.

د. المساواة السياسية والمساواة الاجتماعية

تشمل المساواة السياسية الحق في التصويت في الانتخابات والاستفتاءات العامة في الدولة، وحق الترشح لعضوية المجالس النيابية أو الإقليمية، وحق الاشتراك في تكوين الجمعيات السياسية أو الدخول فيها⁽¹⁾.

كما تعرف على أنها مشاركة أفراد المجتمع أو الشعب بصورة عادلة في ممارسة خصائص السلطة العامة، مثل حق الانتخاب والتمثيل عن الأمة في المجالس العامة، وأن يتساووا في حق التوظيف وإدارة أمور الدولة، ولكن هذا لا يمنع من إمكانية تقييد هذه الحقوق بشروط تؤدي إلى استعمالها بأحسن صورة ويؤمن المنافع العامة، أو في اختيار الحكام واختيار ممثليهم الذين يتولون نيابة عنهم مراقبة هؤلاء الحكام ومناقشة شؤون الدولة العامة وإقرار القوانين، ويقرر مبدأ المساواة حق جميع المواطنين دون الأجانب في ممارسة هذه الحقوق على قدم المساواة طبقاً للقانون كتمديد سن معينة لمباشرة هذه الحقوق دون تمييز أو تفریق بينهم، لذلك تنظيم هذه الحقوق يتم وفق قوانين يشرعها المشرع المختص فهذه المساواة تعني عدم وضع قيود ترجع إلى الأصل أو الجنس أو الثروة.⁽²⁾

كذلك المساواة السياسية تؤكد لنا مشاركة أفراد المجتمع وحقهم في اختيار حكاهم على قدم المساواة، واختيار ممثليهم الذين يتولون نيابة عنهم مراقبة هؤلاء الحكام، أما المساواة الاجتماعية فهي تحقيق قدر كاف ومعقول من الحماية لأفراد الشعب، وتقتضي هذه المساواة تدخل الدولة بأسلوب فعال لتحقيق نوع من الحماية.⁽³⁾

وفي الأخير نرى أن المساواة السياسية تعطي الحق والحرية بقدر كبير من الديمقراطية لأفراد الشعب، من اختيار ممثليهم وممارسة جميع خصائص السلطة العامة إلى جانب المساواة الاجتماعية التي تسعى من خلالها الدولة إلى حماية أفراد الشعب من خلال الحق العمل والتأمين الاجتماعي والحق في التعليم والرعاية الصحية والاجتماعية.

1. شطاب كمال، حقوق الإنسان في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، (د،ط) ، الجزائر، 2005، ص82

2. عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق ص356

3. صالح أحمد القرجاني، مرجع سابق، ص234

ولا يقف مبدأ المساواة على هذه الأنواع فقط، بل له أنواع ومظاهر أخرى عديدة أهمها المساواة أمام القانون والقضاء، والوظائف العمومية والمرافق العامة والتكاليف والمساواة في أداء الخدمة العسكرية، وسوف نتعرض بالدراسة والتحليل بإيجاز لهذه المظاهر.

1- المساواة أمام القانون:

تعني هذه المساواة أن يخاطب القانون جميع الأفراد على قدم المساواة دون تمييز أو تفریق، وهذا مضمون أن القاعدة القانونية تتصف بالعموم والتجريد فلا يكون في القانون تمييز لفرد أو امتياز لطبقة أو تحقير لجنس مادامت الظروف واحدة والقدرات متناسبة. (1)

وهذا يؤدي إلى القضاء على نظام الرق وإلغاء الفوارق بين الطبقات، والقضاء على امتيازات النبلاء والأشراف، وهذا دليل على أنه لا مجال في القانون للتمييز بين الأفراد إذا ما تشابهت ظروفهم وقدراتهم. (2)

والمساواة أمام القانون تعني في جوهر ما تعنيه التسوية بين الأفراد في المراكز القانونية بحيث يكون الجميع سواسية أمامه، وهي تقضي على كافة أشكال اللامساواة المختلفة كالرق والفوارق الطبقيّة والتفاخر بالجنس والعرق، 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 كما ذكرنا سابقاً. (3)

والمساواة أمام القانون يجب أن تكون مساواة فعلية أي حقيقية، أي متحققة داخل أفراد المجتمع، ومتحققة أمام القضاء ومتحققة أمام التكاليف العامة وأمام الحقوق لأن انتهاك مبدأ المساواة يؤدي إلى المخاطرة بكافة الحقوق، فإذا تفاوت خضوع الأفراد للقانون فمعنى ذلك أن القانون يخضع له الضعفاء دون الأقوياء. (4)

1. عبد الحكيم حسن العيلي، الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الإسلام، دار الفكر العربي، (د، ط)، (د، ب)، 1983، ص 91.

2. محمد علي سالم عباد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، دار العلمية الدولية للنشر والتوزيع ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان، 2002، ص 160.

3. عمار مساعدي، مرجع سابق ص 32، 33.

4. احمد صالح الفرجاني، مرجع سابق ص 234.

كما يتجلى هذا النوع من المساواة من خلال التزام الجهة المختصة بسن قاعدة القانون، بحيث لا ترتكب تمييزاً أو محاربات بي المخاطبين بها، وبوجوب أن تعامل كل المراكز المتماثلة بطريقة متطابقة ومن خلال الالتزام بالواقع على عاتق الجهات التي تطبق القاعدة القانونية، بأن لا تتركب تمييزاً بين الخاضعين للقاعدة القانونية لا تنص عليه هذه الأخيرة. (1)

أما المساواة أمام القانون في الإسلام فجميع المسلمين يخضعون لما تميله عليهم قواعد التشريعية الإسلامية وتطبق عليهم بالتساوي لا فرق في ذلك بين أي مواطن وبين الخليفة نفسه، فلا حصانه في الإسلام لأحد. (2)

فالمساواة في الشريعة الإسلامية أكثر عمقا مما هو الحال عليه في القوانين الوضعية، فالمسلمون لا تمايز بينهم، فالكل يخضع لقانون واحد لا فرق بين غني وفقير لا قريب وبعيد، ولا شريف ووضيع، وهكذا كانت الشريعة سباقة في مجال تطبيق مبدأ المساواة أمام القانون بين جميع المسلمين، ولم تستثنى إلا ثلاثة طوائف هي الأطفال، والمجانين، والسفهاء، وذلك رحمة بهم وحرصاً على مصالح وراثتهم ومصالحهم ومصحة المجتمع والنظام الاقتصادي العام. (3)

من هنا تصبح المساواة أمام القانون تعني وجوب تطبيق نص قانوني واحد على جميع الافراد دون الاخذ بعين الاعتبار لموقعهم الاقتصادي، أو الاجتماعي أو للغتهم، أو دينهم، أو عرقهم، أو أي امر اخر، كما يجب ان تكون المساواة في وجهها الاخر أي في موقف الحماية، أو العقاب، وعلى أساس يتناسب مع القضية المطروحة، فالمساواة أمام القانون توجب على المشروع وضع نصوص يتساوى فيها جميع الافراد في المثل أمام القضاء أو في العقوبات عليهم متى تساوت الظروف و الجرائم، أو في قرارات الجزاء أو الترقيات المتعلقة بالموظفين بحسب درجاتهم وفتاتهم. (4)

1. الموسوعة العربية، المساواة، المتاح في الموقع الإلكتروني: www.arab-ency.com، بتاريخ: 07/04/2017، بتوقيت 08:45.

2. محمد علي سالم عباد الحلبي، مرجع سابق، ص 57.

3. عمار مساعدي، مرجع سابق ص 33.

4. خضر خضر، مرجع سابق ص 243.

2. المساواة أمام القضاء

لقد لعب القضاء دورا بارزا في إعادة المساواة بين المواطنين التي قد يكون تم الإخلال بها من جراء نشاط الدولة. (1)

فالمساواة أمام القضاء تعني ممارسة جميع مواطني الدولة كفالة حق التقاضي أمام محاكم واحدة على قدم المساواة أي أن المحكم تختلف او تتفاوت باختلاف الأشخاص الذين يتقاضون امامها، وبلا تمييز أو تفرقة بينهم بسبب الأصل، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو العقيدة، أو الآراء الشخصية، ويقتضي مضمون المساواة أمام القضاء ان يكون القضاء الذي يتقاضى أمامه الجميع واحدا، وإجراءات التقاضي التي يسير عليها المتقاضون واحدة، ولا يخالف المبدأ أن توجد أحيانا محاكم خاصة بطائفة معينة من الأفراد الذين تكون لهم ظروف خاصة أي لا يكون وجود مثل هذا النوع من المحاكم سببا في تمييز فئة من الأفراد على غيرها، أوفي انتقاص حقوق طائفة من الناس بالمقارنة بطائفة أخرى، ومثال على ذلك نجد محاكم الأحداث التي تختص بمحاكمة المجرمين الأحداث عما اقترفوه من جرائم، وتطبق عليهم إجراءات خاصة تختلف عن إجراءات التقاضي المتعارف عليها أمام المحاكم الأخرى، بقصد اصلاحهم وتقويم سلوكهم رعاية لهم وللمستقبل حياتهم. (2)

كما لا يتعارض مع مبدأ المساواة تشكيل محاكم خاصة لمساءلة الوزراء على انحرافاتهم اثناء أداء مهامهم السياسية والادارية، إذ أن مساءلتهم تكون في حالة تحقيق في مسائل ذات أهمية كبيرة، وتتطلب نوعا من السرية وهذا ما لا قد توفره المحاكم العادية بتشكيلها وإجراءاتها العادية. (3)

أما المساواة أمام القضاء في الإسلام فلقد طبقت على جميع الناس دون استثناء، حتى ولو كان الخليفة نفسه حيث لا يحق للحاكم أن يتمتع عن القضاء وهذا ضمان للعدالة يمتاز به الإسلام عن غيره من النظم، ولقد أرسى الإسلام المساواة كذلك في المثل أمام القضاء مع أي إنسان يمثل كشاهد، ولا فرق في شهادة رئيس الدولة أو شهادة أي مواطن آخر فالشروط

1. مسعود شهبوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، (د، ط) ، بن عكنون (الجزائر) ، 2003، ص 3.
2. عبد الغني بسيوني عبد الله، مبدأ المساواة أمام القضاء وكفالة حق التقاضي، منشورات الحلبي، الطبعة الثانية، بيروت، 1983، ص 19، 29.
3. عمار مساعدي، مرجع سابق ص 34، 35.

المطلوبة من المواطن نفس الشروط التي تطلب من رئيس الدولة فلا ميز عن غيره من المواطنين وليست له حصانة رسمية تجعل منصبه يميزه عن غيره من المواطنين وذلك خير ضمان لحقوق وحرّيات الأفراد. (1)

فقد تم تطبيق هذا النوع من المساواة في الإسلام تطبيقاً يكاد يكون الوحيد في العالم الذي لا يستثني أي فرد من المواطنين ومنه كما ذكر الخليفة أو الأمير نفسه، فقد جرى العمل في الشريعة الإسلامية على مقاضاة الولاة والخلفاء مثل سائر المواطنين دون محاباة لأحد، وهذا تطبيقاً للعدالة الإسلامية ومثال على ذلك الخليفة علي ابن أبي طالب كرم الله وجهه الذي فقد ذرعاً ووجده مع يهودي يدعي ملكيتها فقال له: بيني وبينك قاضي المسلمين، فتحاكما إليه، فحكم القاضي لصالح اليهودي لأنه حائز للدرع على أساس أن الحياة سند للملكية ولم يحكم القاضي لعلي رضي الله عنه. (2)

حيث جاء في كتاب الله عز وجل تأكيداً للمساواة أمام القضاء ومنه قوله تعالى: "يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين بالقسط شهداء لله ولو على أنفسكم أو الوالدين والأقربين إن يكن غنياً أو فقيراً فالله أولى بهما فلا تتبعوا الهوى أن تعدلوا وإن تلووا أو تعرضوا فإن الله كان بما تعملون خبيراً". (3)

وكذلك قوله جل وعلا: "يا أيها الذين آمنوا كونوا قوامين لله شهداء بالقسط ولا يجرمنكم شنآن قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى واتقوا الله إن الله خبير بما تعملون". (4)

فالخلاصة إذن أن المساواة أمام القضاء تتطلب معاملة جميع المواطنين معاملة واحدة دون أي تمييز أو تفرقة في استخدامهم لحقهم في التقاضي ولكن ليس مما يتنافى مع مبدأ اختلاف العقوبة باختلاف الظروف، أو وجود محاكم مختلفة باختلاف طبيعة الجرائم، مع الاحترام الكامل للمساواة بين الجميع، وبناء على ما تقدم يتضح أن مبدأ المساواة أمام القضاء يتفرع عنه ثلاث نتائج غاية في الأهمية وتتمثل في:

1. محمد علي السالم عياد الحلبي، مرجع سابق ص 58، 59.

2. عمار مساعدي، مرجع سابق، ص 35.

3. سورة النساء، الآية 135.

4. سورة المائدة، الآية 8.

أ. وحدة القضاء : ويقصد بذلك أن يكون التقاضي لجميع المواطنين أمام القضاة أنفسهم الذين هم من الدرجة نفسها مما يفرض بدوره عدم وجود محاكم خاصة أو استثنائية لأفراد معينين بذواتهم، أو لطوائف أو طبقات اجتماعية محددة، غير أن وحدة القضاء لا تتعارض مع القضاء المزدوج أي وجود محاكم إدارية عادية، فالقضاء الإداري يختص بالفصل في المنازعات الإدارية و الدعاوي التأديبية، ويفصل القضاء العادي في المسائل الجنائية و التجارية والمدنية و الأحوال الشخصية، وذلك لأن هذا الازدواج لا يخل بشرط وحدة القضاء المطلوب لتحقيق مبدأ المساواة أمام القضاء، بل إن العكس صحيح، لأن وجود قضاء إداري مختص بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الإدارة والأفراد ضمان لحماية الأفراد أو المواطنين ضد أي تعسف من الإدارة أو أي إساءة من جانبها في استعمال سلطتها أو الانحراف بها، كما يعد عامل مهم في تحقيق المساواة بين الأفراد فيما يتعلق بهذا النوع من المنازعات عن طريق إلغاء القرارات الإدارية غير المشروعة والتي لا تحترم المساواة في معاملة الإدارة لهم، إذن نستخلص بأن وحدة القضاء تتطلب عدم وجود أية تفرقة أو تمييز بين الأفراد المتقاضين، وذلك بتطبيق مبدأ الحياد التام في المعاملة لجميع المتقاضين بلا أدنى تفرقة.(1)

ب . مجانية القضاء : وتتمثل هذه النتيجة في أن القضاة لا يتقاضون أجرا من الخصوم مقابل الفصل في منازعاتهم، وإنما يؤدون وظائفهم نظير مرتبات تدفعها لهم الدولة شأنهم شأن سائر موظفي الدولة، ولكن الدول الحديثة تفرض في مباشرة إجراءات التقاضي رسوما محددة وان كان البعض وبحق يرى بأن فرض الرسوم قد تقف حجر عثرة في سبيل تحقيق المساواة الحقيقية بين المتقاضين وذلك بسبب عدم قدرة البعض على دفع هذه الرسوم بسبب أنها قد تكون فوق طاقتهم المادية، لذلك نظمت معظم الأنظمة القضائية وسائل تقديم المساعدات القضائية الى المتقاضين المحتاجين. (2)

1 . عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص 21،22،23،24.

2. حياة متولي، مبدأ المساواة أمام القضاء في الشريعة الإسلامية و القانون الوضعي المتاح في الموقع الإلكتروني: www.mohamah.net، بتاريخ : 07 /04/2017، بتوقيت 30 : 11 .

ج . المساواة أمام التشريعات والعقوبات المطبقة: وتتمثل النتيجة الثالثة في ضرورة تحقيق المساواة بين المتقاضين بالنسبة للقوانين التي تطبق عليهم فيما ينشأ بينهم من منازعات، وتوقيع ذات العقوبات المقررة لنفس الجرائم على جميع مرتكبيها، إذ يجب على القاضي أن يوقع نفس العقوبات المقررة للجرائم أيا كان الشخص المعاقب، وأن توقع العقوبة على ذات مرتكب الجريمة⁽¹⁾ وفي الأخير نجد أن مبدأ المساواة أمام القضاء من دعوات تحقيق العدالة ويجب أن يطبق على جميع الناس المواطنين وغير المواطنين، كما ينبغي الأخذ بالأحكام التي جاءت بها الشريعة الإسلامية التي ساوت بين الناس أمام القضاء همها كانوا دون تمييز بسبب الدين أو الجنس أو الأصل، وأن لا حصانة أمام القضاء، فالحصانة التي يتمتع بها رؤساء الدول ورجال السلك الدبلوماسي من المثالب التي تنال من القوانين الوضعية.⁽²⁾

3. المساواة في الانتفاع من المرافق العامة

المقصود من المساواة بين الأفراد في الانتفاع من المرافق العامة، هو أنه يجب على المرفق العام أن يقدم خدماته لكل من يطالب بها دون تمييز بين أفراد الجمهور بسبب اللون أو الجنس أو المركز الاجتماعي أو الاقتصادي، ويكون تقديم هذه الخدمات بنفس الشروط، أي من حق الأفراد الحصول على هذه الخدمات على قدم المساواة، طالما أنهم استوفوا شروط تقديم الخدمة، ذلك أنه إذا كان مسموحاً في مجال المشروعات الخاصة تمييز عميل عن الآخر فلا يستتبع في مجال المرافق العامة إقامة مثل هذه التفرقة، لأن هذه المرافق أنشئت خصيصاً لخدمة الجمهور، وإذا كانت شروط الانتفاع بالمرفق يحددها القانون بصفة عامة، فإن الإدارة تتمتع أحياناً بقسط من السلطة التقديرية يسمح لها في بعض الحالات أن تضع شروطاً جديدة لم يحددها القانون، كاشتراط الذكورة لشغل بعض الوظائف التي تقرر الإدارة عدم لياقة المرأة لها.⁽³⁾ ولا يقصد بالمساواة أمام المرافق العامة بالمساواة المطلقة، أي يجوز لكل فرد أو مواطن بدون أي قيد أو شرط أن يستفيد من الخدمات التي يؤديها المرفق، وإنما هذه المساواة ككل المراكز القانونية، لا تصبح حق للمنتفع إلا بتوافر شروطها وبالتالي فهي مقيدة بتمائل الظروف وتوافر

1 . عبد الغني بسيوني عبد الله، مرجع سابق، ص، 26.

2. محمد علي السالم عياد الحلبي، مرجع سابق، ص 164.

3. سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب الحديث، (د، ط)، (د، ب)، 2009، ص 271، 272، 273،

الشروط التي تقررها القواعد الخاصة بتنظيم الانتفاع بمرفق معين، غير أنه حتى هذه القاعدة تحتاج الى بعض الإيضاح، فلا يمكن إعمال المساواة بين المنتفعين بينهم لاختلاف ظروف المكان، كالتمييز في المعاملة بين سكان البلدة نفسها وسكان ضواحيها، فيما يتعلق بتوزيع المياه والنور... الخ، أو لاختلاف نوع الخدمات التي يطلبونها، كإقتضاء رسم إضافي ممن يريد أن تصل خطاباته مسجلة أو مستعجلة وقد تختلف المعاملة باختلاف الغرض الذي تخصص له المنفعة كاستخدام المياه للشرب، أو لري حديقة، والكهرباء للإضاءة. (1)

فمبدأ المساواة في الانتفاع من المرافق العامة، يقتضي بأن يكون لجميع الأفراد الحق في الحصول على الخدمات العامة على قدم المساواة، مادامت الشروط التي يطلبها القانون متوفرة فيهم، وما داموا يؤدون الرسوم المقررة فلا يجوز حرمان فئات معينة من الالتحاق ببعض المعاهد، كما لا يجوز قصر المدارس أو كليات على أبناء طبقة معينة أو تمييزهم على غيرهم من أبناء الطبقات الأخرى، وإنه لا يخل بمبدأ المساواة تخصيص درجات في وسائل النقل بحيث تتفاوت الأجور بينها مادام ذلك لا يؤدي التمييز بين كل درجة. (2)

الخلاصة إذن أن الإدارة مطالبة باحترام مبدأ المساواة بين المنتفعين متى تماثلت ظروفهم وتوافرت لديهم الشروط التي يحددها نظام المرفق فإذا اخلت الإدارة بهذه القاعدة، وأصدرت قرارات تنطوي على التمييز في المعاملة بين المنتفعين، كان للمتضرر من ذلك حق اللجوء الى القضاء الإداري بطلب إلغاء القرارات المخالفة للقاعدة، فضلا عن تعويضهم عن الأضرار التي لحقت بهم جراء ذلك، وهذا يعد تطبيقا لقاعدة مبدأ مساواة المنتفعين أمام المرافق العامة والحرص الشديد على تجنب الإخلال بهذا النوع من المساواة. (3)

كما يترتب على مبدأ المساواة بين الأفراد في الانتفاع مثل المرافق العامة المساواة في التكاليف والأعباء الاجتماعية العامة كالأعباء الضريبية والخدمات العسكرية وغيرها وسنتعرض بالدراسة لهذه الأنواع على النحو التالي:

1. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، (د، ط)، (د، ب)، 1979، ص 174، 175، 176.

2. عبد الحكيم حسن العيلي، مرجع سابق، ص 93.

3. سعيد السيد علي، مرجع سابق، ص 274.

أ. المساواة أمام التكاليف والأعباء العامة:

إن تعبير التكاليف العامة يعني كل النفقات التي تدفع ضمن مصلحة كل أفراد المجتمع، وبالتالي فإن نفقات الدولة وأعبائها تأخذ معنى واحدا في هذا النطاق، أي هذه الأعباء تحتاج الى موارد كافية لتغطيتها وهذه الموارد يجب أن توزع على كل أفراد المجتمع على قدم المساواة مادامت تدفع في سبيل مصلحتهم جميعا، لذلك لا يجوز أن يتحملها بعضهم دون البعض الآخر من الأفراد. (1)

حيث أن مبدأ المساواة بين الناس في المنافع الاجتماعية وفي الحقوق، من الأمور الأساسية لضمان حقوق الفرد وحياته، وبما أن المساواة في المكاسب لجميع الأفراد، فإنه يقابل ذلك مساواتهم في التكاليف الاجتماعية ومساواتهم في الواجبات المناطة بهم دون تمييز أو تفریق أو مفاضلة، وعليهم تحمل الأعباء بالتساوي إذا ما تساوت ظروف حياتهم، وتشابهت أوضاعهم فمساهمة كل فرد في تحمل الأعباء الاجتماعية تكون بقدر استطاعته بدون تمييز عن بقية الأفراد الذين تتماثل قدراتهم معه، وذلك من أجل تحقيق المساواة بينهم و لمنع الظلم و المحاباة و التمييز بين أهم مظاهر المساواة في الواجبات العامة وفي التكاليف الاجتماعية المساواة، في تحمل الأعباء الضريبية، والمساواة في تأدية الخدمة العسكرية.

المساواة في تحمل الأعباء الضريبية: والمقصود منها هو أن يتساوى كل فرد في نسبة تأدية الضرائب بمقدار ما يملك من ثروة، وليس بمقدار ما يؤديه من ضريبة، وإن تصاعد نسبة دفع الضريبة مع مقدار الثروة وارتفاعها لا يتنافى مع مبدأ المساواة مادامت هذه النسبة عامة ومطبقة على جميع الأفراد دون محاباة أو تمييز، وبهذا يتحقق الهدف من المساواة أمام التكاليف ألا وهو أن يتحمل الفرد دفع الضريبة للدولة بنسبة متساوية مع غيره من ماله مهما بلغ مقدار ثروته. (2)

والمقصود بالمساواة ليست المساواة أمام ضريبة واحدة فقط، بل أمام العبء الضريبي بأكمله ويرد على مبدأ المساواة في تحمل الأعباء الضريبية عدة استثناءات ولعل أهمها هو شخصية المؤدي لها، فقد يتحمل الأغنياء الضريبة، في حين يعفى الفقراء نهائيا منه، والقاعدة تتطلب معاملة الأفراد جميعا دون تمييز بينهم معاملة واحدة، فإذا اعتد بشخصية الممول فهذا يعد تمييزا يخل بمبدأ المساواة. (3)

1. مهند نوح، مبدأ المساواة، المتاح في الموقع الإلكتروني: www.arab-ency.com، بتاريخ: 07/04/2017، بتوقيت

. 14: 20

2. محمد علي السالم عياد الحلبي، مرجع سابق، ص 168، 169.

3. صالح احمد الفرجاني، مرجع سابق، ص 238.

فإن إعفاء ذوي الدخل المحدود من الضريبة، نتيجة لتصاعد نسبة الضريبة، ومع ارتفاع نسبة الثروة، لا يتنافى مع مبدأ المساواة أمام الضرائب، شريطة أن يكون ذلك وفق قاعدة عامة تطبق على جميع هذه الحالات دون استثناء أو تمييز، وهذا ما أخذ به جمهور الفقهاء وما أخذ به القضاء. (1)

كما يمكن إعفاء بعض الدخل الصغيرة من الضريبة كما ذكرنا سابقا متى كان الاعتداد في ذلك بقيمة الدخل لا بأشخاص الممولين، ومن ثم فلا مساواة بين فئات المكلفين التي لا تتماثل مراكزها القانونية أو المالية أو الظروف التي تتواجد فيها، فمثلا لا توجد مساواة بين أصحاب الدخل المرتفعة وأصحاب الدخل المنخفضة وهذا الشيء وارد، لأن الفئة الأولى يختلف وضعها المالي عن الوضع المالي الذي توجد به الفئة الثانية، مع ما يترتب على ذلك من آثار، مثل مطالبة الفئة الأولى بمبلغ ضريبي أعلى من المبلغ الذي تطالب به الفئة الثانية، كذلك لا مساواة مطلقة بين المكلف الاعزب والمكلف المتزوج، وكذلك لا يخالف المبدأ تباين طريقة المحاسبة على الضريبة بين قدامي الممولين والحديثين منهم، كما هو مقرر في أرباب المهن غير التجارية، كما لا يقدر فيه إعفاء أصحاب الأعباء العائلية من الضريبة في حدود معينة. (2)

ب . المساواة في أداء الخدمة العسكرية

يُعد أداء الخدمة العسكرية واجبا وطنيا يتساوى المواطنون كافة في القيام به، وتقضي هذه المساواة ألا يعفى أحد أو طبقة من الخدمة العسكرية، فالمساواة هنا عامة بل تفرض هذه الخدمة ولمدة واحدة على كل من تتشابه ظروفهم، وعندما يصلون الى سن معينة، ولا يتنافى مع مبدأ المساواة أن يعفى بعض الشباب من الخدمة العسكرية أو تؤجل بالنسبة لبعضهم بسبب عدم حاجة القوات المسلحة الى جميع من تنطبق عليهم الشروط، وهنا يجب أن توضع قاعدة عادلة للإعفاء، فلا يجوز أن يكون الإعفاء سبب الجنس أو الدين أو بسبب دفع مبلغ نقدي كما كان متبعاً في الماضي وإنما يجوز أن يتم الإعفاء أو التأجيل بطريقة القرعة بين من تطبق عليهم الشروط، إضافة الى أن هذه الإعفاءات تمثل فهما سيئا لمعنى الجندية، فالجندية يجب أن يفهمها المشرع قبل أن يفهمها العامة على أنها شرف يسعى إليه وليست شراء يرجى الخلاص منه. (3)

1. محمد علي السالم عياد الحلبي، مرجع سابق، ص 169.

2. عبد الحكيم حسن العيلي، مرجع سابق، ص 94.

3. محمود حلمي، المبادئ الدستورية العامة، دار الفكر العربي، (د، ط)، (د، ب)، 1964، ص 263، 264.

3. المساواة أمام الوظائف العمومية

ومقتضى ذلك أن يتساوى جميع المواطنين في تولي وظائف العمومية، وأن يعاملوا نفس المعاملة من حيث المؤهلات والشروط المطلوبة قانونا لكل وظيفة، ومن حيث المزايا والحقوق والواجبات والمرتبات والمكافآت المحددة لها، ولا شك في أن التفرقة بين الوظائف المختلفة من حيث المزايا أو المرتبات أو الضمانات أمر لا يتنافى مع مبدأ المساواة أمام الوظائف العمومية، لأن هذه المساواة لا تكون إلا بين ذوي الظروف المتماثلة، وليس ثمة ما يمنع من وضع أنظمة خاصة بطوائف معينة من الموظفين ببعض المصالح تتفق مع طابع الوظائف ونظام العمل فيها، كما هو حاصل فعلا في شأن رجال القضاء والجيش والبوليس وغيرهم، فكذلك عدم التمييز عند التعيين في الوظيفة بين الأفراد الذين يحملون نفس الشروط المطلوبة للوظيفة، مثل شرط الكفاءة والمؤهل والمقدرة والخبرة الوظيفية، يعتبر من الأمور الضرورية لتطبيق مبدأ المساواة على جميع الأفراد بلا استثناء. (1)

وبصفة عامة فإننا نستطيع القول بأن مبدأ المساواة أمام الوظائف العمومية يعني تساوي الأفراد أو جميع المواطنين أمام الدولة في مباشرة كل وظائفها. (2)

وعليه استنتج أنه من حق جميع المواطنين تولي الوظائف دون أن يتسبب اختلاف الأصل أو الجنس أو اللغة أو أي سبب آخر من استبعاد أحد من تقلد وظيفة عمومية متى توافرت فيه شروط الإتحاف بالوظيفة، ومعاملتهم نفس المعاملة من حيث المزايا والحقوق والمرتبات والمكافآت المحددة لها، وكما يشمل أيضا المساواة في الترقية ومنح العلاوات وكذلك في الواجبات الوظيفية، فيجب أن يكون الاختبار في تقلد الوظائف العمومية قائما على أساس مقاييس موضوعية، والتي تؤهل الفرد كمستوى التعليم، الأقدمية. (3)

1. ثروة بدوي، النظم السياسية، دار العربية، الطبعة الأولى، مصر، 1961، ص 431، 532.

2. مصطفى الشريف، تولي الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم الإدارية والقانونية، 1985، ص 76.

3. شطاب كمال، مرجع سابق، ص 83.

المطلب الثالث: التمييز بين المساواة والمصطلحات المشابهة وصلته بها

بما أن القاعدة الأساسية لحقوق الإنسان وحياته الأساسية تقوم على أساس مبدأ المساواة الذي يعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق العدل بين أفراد المجتمع الواحد، وعليه فإن لهذا المبدأ عدداً من المصطلحات التي تتشابه معه سواء من حيث مفهومها أو من حيث الهدف الذي تصبوا إليه مع مبدأ المساواة، وهذا ما سنتناوله من خلال ثلاث فروع وسنرى في الفرع الأول المساواة والعدل، ونتطرق في الفرع الثاني المساواة والحرية أما في الفرع الثالث المساواة وتكافؤ الفرص.

الفرع الأول: المساواة والعدل

العدل في اللغة: هو كل ما قام في النفوس أنه مستقيم وهو ضد الجور، عدل الحاكم في الحكم يعدل عدلاً وهو عادل من قوم عدول وعدل، الأخيرة اسم للجمع كتجر وشرب وعدل عليه في القضية فهو عادل، وبسط الوالي عدله ومعدلته، وفي أسماء الله سبحانه: العدل وهو الذي لا يميل به الهوى فيجور في الحكم، وهو في الأصل مصدر سمي به فوضع موضع العادل وهو ابلغ منه: لأنه جعل المسمى نفسه عدلاً وفلان من أهل المعادلة أي: من أهل العدل، والعدل: الحكم بالحق يقال: هو يقضي بالحق ويعدل وهو حكم عادل: ذو معدلة في حكمه والعدل من الناس: المرضي قوله وحكمه، وقال الباهلي: رجل عدل وعادل جائر الشهادة ورجل عدل: رضا ومقنع في الشهادة. (1)

ويتخذ العدل من المساواة أساساً لوجوده وركيزة لمظهره، فالمساواة تجعل من العدل حقيقة ثابتة وقضيته راسخة ومؤكدة في داخل النفس البشرية وخارجها وفيما بين الأفراد من علاقات، والجماعات من صلات، فالعدل المطلق ناشئ عن المساواة الكاملة في الحقوق بين جميع الناس وارتباط العدل بالمساواة يجعله أمراً عاماً شاملاً لكل أمور السلوك الإنساني، وشتى مناحي الحياة البشرية، فكل ما شرعه الله من أحكام قائم على العدل. (2)

ولقد ذكر الله تعالى العدل في كتابه الكريم وكما جاء في قوله تعالى "إن الله يأمركم أن تؤدوا الأمانات إلى أهلها وإذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل". (3)

1. ابن منصور، لسان العرب، الجزء العاشر (10)، دار صار، (د، ط)، بيروت (لبنان)، 2003.

2. رشاد حسن خليل، نظرية المساواة في الشريعة الإسلامية، الجزء الأول، دار الفاروق للنشر و التوزيع، طبعة الأولى، الحيزة (مصر)، 2007، ص46.

3. سورة النساء، الآية 58.

وقال كذلك " لقد أرسلنا رسلنا بالبينات وأنزلنا معهم الكتاب والميزان ليقوم الناس بالقسط"⁽¹⁾
 فالعدل في الإسلام هو إعطاء كل ذي حق حقه من غير تفرقة بين المستحقين وبدون نظر الى
 الأمور العارضة على الطبيعة الإنسانية كالحسب أو النسب أو المال أو القوة أو الضعف أو
 العداوة أو الموالاتة، فمادام الإنسان أبا الإنسان فإن له في مشرق الأرض أو مغربها النصفة
 والنصرة، كذلك فإن المسلم لا يكون مسلماً إذا شك في أن أقل إخوانه وأعجزهم يعادله في الحقوق
 فهما في حضرة الله في الدنيا والآخرة عبدان أكرمها أتقاهما.

فقد أمر الله عز وجل بالعدل في الكثير من آيات القرآن الكريم، فقال تعالى " إن الله يأمر بالعدل
 والإحسان وإيتاء ذي القربى وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغى يعظكم لعلكم تذكرون"⁽²⁾
 فعدل الإسلام يعلو فوق كل شيء، و يسمى على أي اعتبار، فميزان القسطاس المستقيم حتمية
 مؤكدة بين المسلم و غير المسلم، و العدو و الموالي و المعاهد مصداقا لقوله تعالى " ولا يجرمنكم
 شنئان قوم على ألا تعدلوا اعدلوا هو أقرب للتقوى "⁽³⁾

كذلك العدل يعد شرطاً عند الإقدام على تعدد الزوجات تجنباً للجور ودفعاً للمنازعات
 والاضطرابات، يقول تعالى " فإن خفتن ألا تعدلوا فواحدة"⁽⁴⁾

ولقد فرض القرآن العدل حتى في القول ""وإذا قتلتم فأعدلوا ولو كان ذا قربي"⁽⁵⁾
 كذلك يرد العدل في شؤون المعاملات والمداينات والشهادات حفظاً للحقوق وصيانة للحرمان
 فيقول تعالى " ياأيها الذين آمنوا إذا تداينتم بدين الى أجل مسمى فاكتبوه وليكتب بينكم كاتب
 بالعدل."⁽⁶⁾

ويقول صلى الله عليه وسلم " المسلم أخو المسلم لا يظلمه ولا يسلمه ".⁽⁷⁾
 وهذا النهي شامل لكل أنواع الظلم في جميع ضروب المعاملات لما في ذلك من أكل أموال الناس
 بالباطل وهو الأمر الذي يتناقض مع معنى العدل الذي أمر الله به وبعث به الرسل ومن هنا فإن
 العدل وليد المساواة.

فيرى الفقهاء أن العدل أو العدالة تتضمن فكرة المساواة بمعناها العام ويرى البعض الآخر أنها

1. سورة الحديد، الآية 25.
2. سورة النحل، الآية 90.
3. سورة المائدة، الآية 8.
4. سورة النساء، الآية 3.
5. سورة الأنعام، الآية 152.
6. سورة البقرة، الآية 282.
7. صحيح البخاري، ج 3، ص 168

شروط لتحقيق المساواة ومقياس لذلك حيث يقول الأستاذ "Chainperhman" : " المعاملة المتساوية هي معالجة المساواة بالعدالة فكرة المساواة تتحقق عندما يكون الإنسان أقرب الى هذه العدالة" ويقول " باسم العدالة تطرح فكرة المساواة الصريحة أو الصورية"، والحقيقة أن كلا المبدئين لا ينفك أحدهما عن الآخر ولا يتصور أن يكون ثمة مساواة، فالمبدئين يؤديان الى غاية واحدة تقريبا وهي إعطاء كل ذي حق حقه، وعدم التفرقة بين الأفراد دون سبب أو مبرر. (1)

الفرع الثاني: المساواة والحرية

الحرية في اللغة: هي الخلوص من الشوائب أو الرق أو اللوم وهي مصدر حر، وهي حالة يكون عليها الكائن الحي الذي لا يخضع لقهر أو قيد أو غلبة، ويتصرف طبقا لإرادته وطبيعته بلا تكلف وبلا احتراس. (2) فالواقع الطبيعي للإنسان أنه خلق حرا ليتنفس بحرية بدون مانع، وينظر بحرية بدون مانع، ويفكر بحرية ليأخذ بالنافعات ويتجنب المضرات، والإسلام قد قرر الحرية شاملة وكاملة عندما نادى بمساواة كل البشر في عدم الخضوع لأحد إلا الله فالكل عباد الله لا وساطة بينهم وبينه. بل يتصل كل فرد مباشرة بخالقه ليستمد من هذه الصلة الشعور بالحرية والقوة والعزة والكرامة وعلى هذا تستقر المساواة في ضمير الإنسان وتتعمق مشاعره ومتى كان ذلك تحققت للإنسان الحرية بكامل معانيها وسائر مناحيها. فالقوي والضعيف والغني والفقير والعالم والجاهل والأبيض والأسود تتحرر نفوسهم من كل الاعتبارات الخارجية والقيم الاجتماعية ويكون لكل منهم انسانيته الخالصة وذاتيته المنفردة فالحرية في نظر الإسلام ترتبط وتتلازم مع المساواة في توازن وشمول وتوافق واتساق. (3) والمساواة هي المفتاح الرئيسي للوصول الى الديمقراطية الحقيقية وكفالة الحرية إذ أن انعدام مجتمع ما من المساواة يصل به حتما الى الإنكار التام للحرية. (4)

وتبقى المساواة أساس لكل حرية إذ ما نظرنا اليها من جانب الشريعة حيث يساوي الإسلام بين جميع الخلق انطلاقا من وحدة الأصل، وهي المساواة التي تجعل جميع الناس يحظون بنصيب مماثل من الحريات مما يضمن العيش بأمان كما نستنتج أنه بغير المساواة في تطبيق القاعدة القانونية لا يمكن القطع بأن حرية الرأي مكفولة وعلى ذلك فإن المساواة قيمة أساسية في مجال تطبيق الحريات لأنه إذا لم تكن الحرية في متناول الجميع فلا وجود للحرية. (1)

1. سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 17.

2. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية القاهرة، الطبعة الثالثة (3)، ص 172.

3. رشاد حسن خليل، مرجع سابق، ص 40، 41، 42.

4. عبد الحكيم حسن العيلي، مرجع سابق، ص 88.

5. هشام عبد الحميد الصالح مرجع سابق ص 196.

الفرع الثالث: المساواة وتكافؤ الفرص

تكافؤ الفرص في اللغة: يعني تساوي الفرص امام كل من يرغب فيها حسب كفايته. (1)

في الاصطلاح القانوني: يعني هذا المبدأ بمفهومه التقليدي ان تكون هناك ثمة شروط عامة ومجرده تسري على الكافة، وعلى قدم المساواة، دون تمييز في هذا بين فرد واخر، وهذا الشرط يقضي ان تكون شروط شغل الوظيفة واحدة بالنسبة للكافة، غير ان الظروف لا تهيئها الدولة للكافة، ومن ثم فإن هذه الشروط لن تتحقق بدهاءة الا في الفئة التي استطاعت بحكم الامكانيات المتاحة لتكسب لنفسها وضعا يحقق لها الشروط المطلوبة، بينما لن تتحقق هذه الشروط في غير هذه الفئة التي لم تستطع بحكم الإمكانيات المتاحة لها أن توفر لنفسها المناخ الذي يهيئها لاكتساب وضع يحقق لها هذه الشروط، والحقيقة أن مبدأ تكافؤ الفرص يرتبط ارتباطا وثيقا بمبدأ المساواة، فالمساواة لتولي الوظائف العمومية تعني عدم التمييز بين من تتوفر فيه الشروط اللازمة لشغل هذه الوظائف، على أن يتم تحديد هذه الشروط على أساس موضوعية تستند الى معايير الصلاحية والكفاية، إلا أن هذه المساواة القانونية لا تكفل المساواة الفعلية، ولتحقيق التلازم بين مبدأ المساواة وتكافؤ الفرص يجب أن تتضمن التشريعات المختلفة ومنها تشريعات الوظيفة العمومية، القواعد التي تنظم عملية تعيين في الوظيفة منذ بدأ إجراءات التعيين، وحتى تاريخ انتهاء الخدمة في الوظيفة، على أن تحدد كل جهة الشروط الإضافية الخاصة التي يجب توفرها في المتقدم لشغل الوظيفة الإدارية أو الفنية المعلن عنها، إلى جانب الشروط العامة للالتحاق بالوظائف ويكفل هذا النظام تحقيق المساواة وتكافؤ الفرص ومن هنا يتضح مبدأ التلازم بين مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص. (2)

1. معجم معاني على شبكة الإنترنت، معجم عربي عربي.

2. هشام عبد الحميد صالح، مرجع سابق، ص 196، 197.

المبحث الثاني: مصادر مبدأ المساواة في الجزائر

يستمد مبدأ المساواة في التشريع الجزائري مصادره من مختلف الدساتير والنصوص المنظمة لتولي الوظائف العمومية، كما يستمد أيضا هذا المبدأ مصدره الأساسي من الشريعة الإسلامية التي تعتبر أول دعائم لمبدأ المساواة، وعليه سنتناول في المطلب الأول مصادر مبدأ المساواة في احكام الدستور، ثم التطرق الى احكام النصوص المنظمة للوظيفة العمومية في المطلب الثاني ونتطرق في المطلب الثالث الى مصادر مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية.

المطلب الأول: مصادر مبدأ المساواة في أحكام الدستور:

يعتبر مبدأ المساواة مبدأ دستوريا لا يجوز المساس به، حيث كرس دستور 1963 هذا المبدأ وجعله من المهام الرئيسية للجمهورية الجزائرية، مقاومة كل نوع من التمييز⁽¹⁾ وهذه إشارة الى تبني المشرع للمبدأ بشكل وبصورة غير مباشرة وقد جاء هذا النص كنوع من محاولة التغيير الجذري للأوضاع التي سادت المجتمع الجزائري قبل الاستقلال وما عاناه إثر ذلك من ويلات التمييز من طرف المستعمر، والقضاء على كل مخلفاته لتأتي المادة 12 منه لتؤكد المبدأ العام وهو "مساواة كل الجزائريين في الحقوق والواجبات"⁽²⁾ وفي ذلك إشارة لمبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية، ولو كان ذلك بصورة ضمنية، يتضح ذلك من خلال جعل الحق في التوظيف باعتباره يندرج ضمن اطار الحقوق العامة يخضع الى مبدأ المساواة، كما اعترف الدستور من جانب آخر بموجب المادة 12 منه بحق كل فرد في العمل والحياة اللائقة، وبالتوزيع العادل للدخل الوطني، دون أن ننسى الإشارة الى المادة 11 والتي بموجبها وافقت الدولة على الاعلان العالمي لحقوق الإنسان وما تضمنه من مبادئ والتي سبق الإشارة اليها، وبالتالي ادراجها في اطار القوانين الداخلية سواء كان ذلك بصورة صريحة أو ضمنية، كما تضمن دستور 1963 اشترات عامة واخرى ضمنية حول مبدأ المساواة دون وجود نص صريح ينص على المبدأ أي تقلد الوظيفة العمومية، ولعل الأمر راجع الى المبادي الثورية التي كانت سائدة غداة الاستقلال، والراسخة في الضمير الجماعي للأمة، ولا تحتاج الى النص عليها، فجاء النص على هذا المبدأ عاما في اطار النص على الحقوق العامة.⁽²⁾

1. المادة 10 من الدستور 1963

2. سميحة العقابي، بشير الشريف مرجع سابق ص 37-38

كما كرس دستور 1976 مبدأ المساواة في عدة مواد وفي العديد من نصوصه، حيث قررت المادة 39 منه على أن تضمن الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطنين: " كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات، يلغى كل تمييز قائم على أحكام مسبقة تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة"، كذلك كرس هذا المبدأ من خلال المادة 40 والتي جاء فيها أن: " القانون واحد بالنسبة للجميع، أن يحمي أو يكره أو يعاقب فقد أوضح في المادة 41 بأن على الدولة أن تزيل كل العراقيل التي من شأنها أن تحول دون مساواة المواطنين فقد نصت على أن: " تكفل الدولة المساواة لكل المواطنين وذلك بإزالة العقبات ذات الطابع الاقتصادي والاجتماعي و الثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين وتعيق ازدهار الإنسان، وتحول دون المشاركة الفعلية لكل المواطنين في التنظيم السياسي، الاقتصادي، الاجتماعي، والثقافي"، ولم يكتفي المشرع بهذا حين ذهب الى نبذ كل تمييز قائم على الجنس أو العرق، ونصت المادة 44 منه بأن: " وظائف الدولة والمؤسسات التابعة لها متاحة لكل المواطنين وهي في متناولهم بالتساوي، وبدون اي شرط ماعدا الشروط المتعلقة بالاستحقاق والأهلية ". (1)

ما يلاحظ من نصوص دستور 1976 أنها جاءت بفعالية أكبر من نصوص الدستور 1963 وعلى نحو يجعل المساواة شيئاً ممكناً ولموساً وعملياً، وهذا من خلال نص المادة 41 السابق ذكرها وهذا بدلا من الاكتفاء بمجرد النص عليه فقط على مستوى القوانين، فألزم الدولة بالتدخل ايجابيا لضمان تكريسه وساهم في ذلك النهج الاشتراكي الذي تثبته الدولة والذي من أهدافه الكبرى العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية، ولو على حساب الحقوق الفردية والحريات السياسية. (2)

وجاء دستور 1989 في نفس الإطار العام سائرا ايضا في طريق تجسيد العدالة الاجتماعية حيث جعل من أهداف المؤسسات: " ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات في ازالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية ". (3)

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1976

2. سميحة العقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 38-39

3. المادة 30 من دستور 1989

والملاحظ أن المشرع الجزائري يستعمل عبارة كل المواطنين للتعبير عن الجنسين حيث جاء فيه " 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 أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"⁽¹⁾، في حين استعمل في المادة 30 عبارة "المواطنين والمواطنات" ولعل ذلك جاء للتأكيد على مبدأ المساواة بين الجنسين، وكان أفضل لو أن المشرع تفادى كثرة المصطلحات تفاديا لكثرة التأويلات التي قد تفتح في هذا الشأن. ومن الحقوق التي أخضعها دستور 1989 لمبدأ المساواة والذي تعمل الدولة على تحقيقه "المساواة في الالتحاق بالتعليم والتكوين المهني"⁽²⁾.

وكما سبق القول لم يختلف الأمر عن باقي الدساتير السابقة بالنسبة لدستور 1989 في شأن المبدأ بشكل عام بل وتناوله بطريقة أكثر تفصيلا وهذا ما أكدت عليه المادة 28 السالفة الذكر، وقد أضافت هذه المادة فضلا عما ورد في المادة 39 من دستور 1976 حضر التمييز بسبب اختلاف الرأي وهذا راجع إلى المرحلة الجديدة التي دخلتها الجزائر بانتهاج التعددية الحزبية على المستوى السياسي به بدلا من نظام الحزب الواحد السائد قبلا، وما ينجر عن ذلك من ضرورة في اختلاف الآراء السياسية منها خاصة، وبذلك يكون المشرع قد كرس المبدأ بصورة أكثر وضوحا مما جاء في التمييز، انطلاقا من ذلك وترك أمر تفصيل الشروط المتعلقة بالالتحاق بالوظيفة العمومية للنصوص القانونية المنظمة لذلك.⁽³⁾

وتأكد هذا المبدأ على مستوى الدستور أيضا بالنص عليه في دستور 1996 وهذا بموجب نص المادة 29 منه والتي جاءت موافقة لنص المادة 28 من دستور 1989 في محتواها والتي جاء فيها " 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 أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي " كما ترسخ مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية أيضا بموجب نص المادة 51 من دستور 1996 والتي جاء فيها ما يلي "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى، غير الشروط التي يحددها القانون" حيث جاءت هي الأخرى مطابقة لنص المادة 48 من دستور 1989 والمادة رقم 55 في الفقرة الأولى "كل المواطنين الحق في العمل.....".⁽⁴⁾

1. المادة 28 من دستور 1989 .

2. المادة 53 فقرة 5 من دستور 1989 .

3. سميحة لعقابي، بشير الشريف، مرجع سابق، ص 40.

4. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية رقم 76، لسنة 1996.

كما جاء في الدستور الأخير المعدل والمتمم 2016 مدعما لمبدأ المساواة ومكرسا لهذا المبدأ في الكثير من مواده حيث جاء مصطلح المساواة وعدم التمييز في العديد من نصوصه، حيث جاء في المادة 30 منه على أن: "الجزائر متضامنة مع جميع الشعوب التي تكافح من أجل التحرر السياسي والاقتصادي، والحق في تقرير المصير، وضد كل تمييز عنصري" وهذا المشرع لم يجذب التمييز بين البشر وهذا دليل على تكريس مبدأ المساواة في هذه المادة، كذلك جاءت المادة 31 من هذا الدستور مؤكدة على المساواة وتنمية العلاقات الدولية على أساس المساواة وهذا من خلال نصها "تعمل الجزائر من أجل دعم التعاون الدولي، وتنمية العلاقات الودية بين الدول على أساس المساواة والمصلحة المتبادلة وعدم التدخل في الشؤون الداخلية" كما جاءت المادة 32 موافقة للمادتين 29 من دستور 1996 والمادة 28 من دستور 1989 حيث جاء فيها "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 أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي".

كما جاءت بعض المواد مؤكدة على المساواة بين الجنسين منها المادة 34 والتي جاء فيها "تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح الشخصية الإنسان و تحوا دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية". وكذلك جاءت هذه المادة موافقة للمادة 30 من دستور 1989. أيضا جاءت المادة 36 من هذا الدستور مدعمة لمبدأ المساواة بين الجنسين وضمان مساواة المرأة أمام الرجل وذلك من خلال نصها "تعمل الدولة على التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل، تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات". (1)

وفي الخلاصة نرى بأن الدستور 2016 أكد لنا على مدى تكريسه لمبدأ المساواة بصورة واضحة وصریحة ومدى أهمية هذا المبدأ في المجتمع.

1- دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الجريدة الرسمية، رقم 14، لسنة 2016.

المطلب الثاني: مصدر مبدأ المساواة في أحكام النصوص المنظمة للوظيفة العمومية

يستمد مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية أساسه وسنده القانوني بالإضافة إلى ما سبق ذكره وبشكل أساسي من النصوص المنظمة للوظيفة العامة نذكر منهم:

أولاً: مبدأ المساواة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966

أعلن بيان الأسباب للقانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 1966 أن الدخول للوظيفة العمومية يحكمه مبدأ المساواة، فلا يمكن التمييز بين الجزائريين واستثنى البيان بشكل صريح من كان لهم موقف سلبي أثناء الثورة وهذا اعتبار سياسي حيث جاء في نصه: يسود النظام الحقوقي للوظيفة العمومية مبدأ هام هو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها، وربط بيان الأسباب بين مبدأ المساواة ومبدأ الجدارة معلنا أن الدخول للوظيفة يتم بطريق المسابقات والامتحانات والشهادات وهذا كفيل بتجسيد مبدأ المساواة بين الجزائريين وأعلن البيان أيضا أن مبدأ المساواة ليس له مفهوم مطلق، بل يرد عليه استثناء يتعلق بقدماء المجاهدين، وهذا لتمكينهم من الالتحاق بالوظائف العمومية ومواصلة جهودهم في مرحلة بناء الدولة (1).

في حين جاءت المادة 5 من نفس القانون لترسي مبدأ المساواة وحضر التمييز بين الجنسين بقولها أنه "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الاحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين الأساسية الخاصة. (2)

ثانياً: مبدأ المساواة في القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978 والقانون الأساسي

النموذجي لعمال المؤسسات 1985

نصت المادة 07 من القانون الأساسي العام للعامل أن: "العمال سواسية في الحقوق والواجبات ويتقاضون عن العمل الواحد أجرا واحدا ويتمتعون بذات الامتيازات عندما تكون وضعياتهم واحدة" (3)، وهذا يشير على تكريس مبدأ المساواة بين العمال الذين يحوزون على واحد ونفس المستوى يتمتعهم بنفس الامتيازات والحقوق والواجبات، كما جاء في نص المادة 74 من القانون 59/85 المتضمن القانون الأساسي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية " يخضع

1. عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، دار جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 77-78.

2. الأمر رقم 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد 46 لسنة 1966.

3. القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978.

التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظيفة العمومية⁽¹⁾، وهذا النص جاء مؤكداً على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية بشكل صريح وبصفة مباشرة.

ثالثاً: مبدأ المساواة في القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006

كرس هذا المبدأ على مستوى الأمر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، بدءاً بالالتحاق بالوظيفة وهذا بموجب نص المادة 74 التي تنص على أنه " يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية"، ولم يقتصر قانون الوظيفة العمومية على النص على مبدأ المساواة في الالتحاق فقط بل تعدى ذلك إلى الحياة المهنية أو ما يعرف بالمساواة الوظيفية، وهذا في إطار عدة نصوص، وأبرزها المادة 27 والتي نصت على أنه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، يوحى نص هذه المادة باعتراف المشرع صراحة بهذه المساواة.⁽²⁾

وتشكل الترقية محطة هامة في حياة الموظف، بحيث تضمن لكافة الموظفين المساواة فيما بينهم، وذلك من خلال أن المشرع كفل للموظف الحق في الترقية بصورتين: الترقية في الدرجة، والترقية في الرتبة، وتعتمد الأولى على الأقدمية بدرجة أساسية، والأخذ بمعيار الأقدمية ضمان ضد أي تعسف أو محاباة شخصية، مما يتحقق معه مبدأ المساواة بين جميع الموظفين.⁽³⁾

أما الثانية فعكس الأولى، فهي وسيلة لتمكين القدرات الشابة و الكفاءات الحديثة من تولي الوظائف الإشرافية فهي تتم أساساً على الاختيار، سواء بناء على نتائج التكوين المتخصص أو بناء على نتائج الامتحان أو الفحص المهني أو على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل من بين الموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة، وقد أضاف المشرع معياراً جديداً ضمن هذا النوع من الترقية ويتمثل في الترقية على أساس الشهادة المتحصل عليها خلال المسار المهني،⁽⁴⁾ فهناك الترقية بطريق الامتياز: ومقتضاها ألا يعول في ترقية الموظف أساساً على أقدميته، ولكن على اجتهاده و تقانيه وابتكاره في عمله، بحيث لو خلى مركز رئيسي و تنافس

1. المرسوم رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات في الإدارة العمومية' الجريدة الرسمية رقم 13، لسنة 1985.

2. الأمر 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد رقم 46، لسنة 2006.

3. سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 86

4. المادة 107 من الأمر 03/06.

عليه موظف قديم وموظف كفى فضل هذا الأخير رغم حداثة، وهكذا يمكن أن نغري كل موظف بأن يبذل قصارى جهده فيكشف عن ملكاته عسى أن يرقى عن هذا الطريق. (1)

حيث أن الترقية من الأمور الهامة التي نص عليها الأمر 03/06 الذي ذكر بأن للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية. (2)

وبناء على هذا يمكن القول ان الإشكال لا يثور بالنسبة للترقية في الدرجات إلا إذا كان لأمر محكوم بضوابط قانونية معروفة ومحددة، لكن يثور الإشكال بالنسبة للترقية في الرتب، فرغم أن السلطة التقديرية للإدارة تخضع لضوابط قانونية، إلا أنه غالباً ما تكون هي نفسها غطاء لبعض التجاوزات، ولعل ذلك من وراء الأسباب التي حالت دون وصول الموظفين إلى المناصب العليا بسهولة على غرار الموظفين.

و من مظاهر المساواة في الوظيفة العمومية، مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية، بموجب فرص متكافئة فيما بينهم، على ذلك فالمشاركة على هذا النحو تعد مظهراً من مظاهر الديمقراطية في الإدارة العمومية، و هو ما أخذ به المشرع من خلال نص المادة 62 من الأمر رقم 03/06، حيث أتاح للموظفين فرصة للتعبير عن آرائهم فيما يتعلق بشؤونهم الوظيفية باعتبارها جزءاً من حياتهم المهنية، و هذا على قدم المساواة فيما بينهم، فأنشئت بناء على ذلك اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما أشار المشرع على ضرورة مساواة الموظفين من خلال أيام الراحة القانونية أي منحة جميع الموظفين في الاستفاضة من أيام الراحة و العطل على قدم المساواة، و هذا ما أكدته الأمر 03/06 من خلال العديد من نصوصه كالمادة 191، 192، 193... إلخ. (3) و كذلك كرس لنا المشرع مبدأ المساواة من خلال هذا الأمر بوجوب تحقيق المساواة في الرواتب بين جميع الموظفين، لا يعني وجوب تحقيق مساواة مطلقة، بل وجود تماثل بينها، و هذا التماثل الذي يفترض توازناً بين المراتب وما يقدم للخدمة، وهو ما حاول المشرع تكريسه أيضاً من خلال إيجاد معايير موضوعية لتحديد الرواتب، معتمداً على سياسة ترتيبية تصنيف الوظائف وبناء على هذا التحديد أوجد هيكل المرتبات، وقد اعتمد المشرع في ذلك على فكرة المراكز القانونية المتماثلة، فكل فئة تمثل مستوى وظيفي واحد تخضع إلى مستويات أجور متساوية، وإلى علاوات سنوية ذات مقادير متساوية في التفاوتات التي توجد داخل كل فئة تعود فقط إلى

1. سليمان محمد الطماوي، مرجع سابق، ص 328.

2. المادة 38 من الأمر 03/06

3. الأمر 03/06، المرجع نفسه، ص 10، 30.

الاختلاف في المراتب التي تحكمها الأقدميات أو أساسيات الحوافز، وهذا أمر طبيعي ولا يخل بقاعدة العدالة من هذه الزاوية، حيث يتقاضى الموظفون المتواجدون في مستوى واحد من الوظيفة نفس الأجر (1)

فلموظف الحق بعد أداء الخدمة في راتب (2)، وكذلك تفرض الواجبات على الموظفين على أساس من العدالة والمساواة بين جميع الموظفين، ويتطلب بالمقابل مسألة تأديبية على نحو يكفل تحقيق المساواة بينهم جميعا على اختلاف مستوياتهم، وعلى قدر الإخلال بالواجب تكون العقوبة. فعلى الموظف التفرغ للقيام بالعمل الموكول له، بكل إخلاص وأمانة وبدون تحيز كأول واجب يلقي على عاتقه. (3)

ومن هنا نرى انه انتقال نوعي من جانب المشرع حيث لأول مرة كرس هذا المبدأ بهذه الصورة الواضحة والجلية على مستوى النصوص المنضمة للوظيفة العمومية، زمن خلال ما سبق يتضح لنا ان المشرع الجزائري أكد على مسألة المساواة في مجال الوظيفة العمومية من خلال الدساتير والقوانين والأوامر منذ الاستقلال إلى غاية يومنا هذا.

المطلب الثالث: مصدر مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية

تزخر نصوص الشريعة الإسلامية بالعديد من الأدلة التي تقرر مبدأ المساواة وتؤكد شريعة ومنهاجا للناس جميعا في كل زمان و مكان، فكثيرا من آيات القرآن الكريم وأحاديث الرسول صلى الله عليه و سلم تتناول فكرة المساواة، ونرى ذلك واضحا في الآيات و الأحاديث التي تتعرض لوحدة النشأة الإنسانية ووحدة التكليف وآثاره من حيث الجزاء لكل إنسان باعتباره اهلا للحقوق وتحمل الواجبات، وإلغاء نضام الطبقات بإزالة فوارق الأحساب و مميزات الانساب (4) فعن وحدة النشأة الإنسانية يقول عز وجل: " يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منها رجالا كثيرا ونساء " (5)، وكذلك جاء في قوله تعالى: " إن مثل عيسى عند الله كمثل آدم خلقه من تراب ثم قال له كن فيكون " (6)، وكذلك قوله تعالى: " قل إنما

1. سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 80، 81.

2. المادة 32 من الأمر 03/06.

3. المادة 41 من الأمر 03/06.

4. رشاد حسن خليل، مرجع سابق، ص 23.

5. الآية الأولى (1) من سورة النساء.

6. سورة آل عمران، الآية 59.

انا بشر مثلكم" (1).

وبشأن وحدة التكليف والجزاء تتجه أوامر القرآن ومذاهبه إلى الناس كافة فلا تختص بهما أمة دون أمة أو جنس بخلاف جنس، بل يستوي في ذلك كل الاجناس والطوائف (2)، ونقرأ في هذا قوله تعالى: " ليس بأمانيكم ولا امانى أهل الكتاب من يعمل سواء يجز به ولا يجد له من دون الله وليا ولا نصيرا ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو انثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا" (3).

وجميع الخلائق على مستوى واحد من المسؤولية مصداقا لقوله تعالى: «ألا تزر وازرة وزر أخرى وأن ليس للإنسان إلا ما سعى وأن سعيه سوف يرى ثم يجزئه الجزاء الأوفى" (4). كذلك فقد ورد في لكثير من الآيات القرآنية الكريمة والأحاديث النبوية الشريفة التي تقرر المساواة وتحض على التقيد بها وعدم مخالفتها، وتلغي العنصرية والقبلية والتمييز وتضع قاعدة صلبة للمساواة بين الناس وتمنع التفاضل بينهم وتبين لهم أن العمل الصالح وتقوى الله هي التي تميز الإنسان عن الآخر (5)، فقد قال تعالى في سورة الروم: " ومن آيته خلق السماوات الأرض واختلاف ألسنتكم وألوانكم في ذلك لآيات للعالمين" (6).

وهذا يعني أن اختلاف الشعوب في الألوان والألسن هي من آيات الله كما هو خلق السماوات والأرض من آيات الله، ليتذكر أولو الألباب وإن اختلاف الألوان والألسن ما هو إلا عبرة لمن اعتبر وليس لهذا الاختلاف بين الأجناس أي أثر في التمييز فيما بينهم. وقال تعالى في الآية 13 من سورة الحجرات: "يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير" وقال تعالى في نفس السورة: "يا أيها الذين آمنوا لا يسخر قوم من قوم عسى أن يكونوا خيرا منهم، ولا نساء من نساء عسى أن يكن خيرا منهن". (7) و من هنا فجميع المسلمين على اختلاف أنواعهم و أجناسهم و شعوبهم و بلادهم سواء أمام الإسلام، فحقوقهم الشرعية واحدة و واجباتهم واحدة و معيار لتفاضل بينهم التقوى و هم متساوون

1. سورة الكهف، الآية 110.

2. رشاد حسن خليل، مرجع سابق، ص 24.

3. سورة النساء الآيتان 123، 124.

4. سورة النجم، الآيات من 38 إلى 41.

5. محمد علي السالم عياد الحلبي مرجع سابق، ص 17.

6. سورة الروم، الآية 22.

7. سورة الحجرات، الآية 10.

أمام القانون، وأمام القضاء، فلا يعرف الإسلام مركزاً متميزاً لفرد من الخضوع لأحكام الشريعة فعندما سرقت امرأة من الأشراف و سعى "أسامة بن زيد" لدى رسول الله صلى الله عليه و سلم لإعفائها من حد السرقة، ثار عليه الصلاة و السلام ثورة عنيفة و قال "إنما هلك الذين قبلكم أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه، و إذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد،" و أيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها"⁽¹⁾ و هذا ما عبر عنه خليفة الرسول صلى الله عليه و سلم أبو بكر في خطبته بعد توليه الحكم، بقوله " و الضعيف فيكم قوي عندي حتى آخذ الحق منه إن شاء الله "⁽²⁾، وكذلك فجميع المسلمين متساوون في تولي الوظائف العمومية إذا تساوت الشروط في المترشحين لتولي الوظيفة العمومية، في معنى أن المساواة هنا لا تعني أن يستوي في تولي هذه الوظائف العالم و الجاهل، القوي و الضعيف، الكفاء و غير الكفاء، لأن ذلك مخالفة لأمر الله حيث جاء في الآية 9 من سورة الزمر، قوله تعالى: "قل هل يستوي الذين يعلمون و الذين لا يعلمون" من هنا فالشرط الأساسي لتولي الوظيفة العمومية في الإسلام هو الكفاءة و الصلاحية لأداء مهام الوظيفة⁽³⁾.

ويستدل العلماء عادة عند بحثهم عن مصدر حجية مبدأ المساواة في شكله العام بقوله تعالى: «ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر وروقناهم من الطيبات وفضلناهم على كثير ممن خلقنا تفضيلاً»⁽⁴⁾، كما أرسى الفاروق عمر بن الخطاب رضي الله عنه، مبدأ المساواة في رسالته لأبي موسى الأشعري بقوله " واس بين الناس في وجهك وعدلك ومجلسك حتى لا يطمع شريف في جيفك، وبيأس ضعيف من عدلك"، وفي مجال الوظيفة العمومية بالذات رفض الإسلام أن تكون حكراً لأفراد دون غيرهم، واستبعد كل الشروط التي لا تأثر في حسن أداء الوظيفة إيجاباً أو سلباً في الوقت الذي فرض شروط القدرة والكفاية والأمانة وهو ما يعبر عنه إجازاً بالصلاحية، والتي عادة ما يعبر عنها بألفاظ شتى كالقوة والأمانة، نذكر من ذلك ما ورد في القرآن الكريم على

1. أخرجه مسلم في صحيحه.

2. السيوطي، تاريخ الخلفاء، دار القلم، (د، ط)، بيروت، 1986، ص 80.

3. عادل ثابت، النظم السياسية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (د، ط)، الإسكندرية، 2007، ص 356.

4. سورة الإسراء، الآية 10.

لسان ابنة النبي شعيب لأبيها لما رغبت في موسى للرعي: "إن خير ما استأجرت القوي الأمين"⁽¹⁾، فهذان الشرطان يجمعان كل الشروط التي تطلب اليوم، وشرط القوة يجمع المؤهل العلمي، والقوة البدنية والسن المناسبة، وشرط الأمانة يجمع ما يعرف الآن بحسن السيرة والسلوك، في حين بعض النصوص الأخرى لا تكتفي بمعيار الصلاحية المطلق، بل وتتطلب ان يكون التعيين باعتماد معيار الأصلح، ومن ذلك قول الرسول صلى الله عليه و سلم: "من ولى من أمر المسلمين شيئاً فولى رجلاً، وهو يجد من هو أصلح للمسلمين منه، فقد خان الله ورسوله والمؤمنين"، وما رفض الرسول صلى الله عليه وسلم تولية الصحابي أبي ذر الغفاري، مع أنه من احد صحابته المقربين، في حين نجده قد ولى مثلاً بلالاً وهو ليس عربياً أصلاً، فضلاً عن كونه عبدا حبشياً في ماضيه لخير دليل على كونها أساساً ثابتاً لمبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية، ومن ثم يكون التوجيه القرآني واحاديث رسول الله وأقوال الخلفاء والفقهاء من بعده لم تقصد تحقيق الكفاية فقط، بل وتحقق معها لا وبل قبلها المساواة كذلك، لأنه كلما ابتعدنا عن الوسائل التي تحقق عدم المساواة كالمحسوبية و الأثرة لجنس أو قرابة أو منفعة، وجعلنا مكانها تفضيل الجدارة والكفاءة، فإننا نكون بذلك قد اقتربنا نحو المساواة الحقيقية وابتعدنا عن عدم المساواة، وطالما ان الدستور قد جعل الشريعة الإسلامية مصدراً للدولة ومبادئها كما جعلها التشريع مصدراً له من جهة أخرى، لذا يتعين ان تكون الأسس التي وضعتها في هذا الصدد بخصوص مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية، هي المرجع في تنظيم تقلدها، بحيث يولى فيها الأصلح، ولا يترك هذا إلا لمن هو أفضل منه صلاحية، وإلا كان انتهاكاً لمبدأ الدستورية⁽²⁾.

1.سورة القصص، الآية 26.

2.سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 30، 31.

خلاصة الفصل الأول

يتضح من خلال ما جاء في الفصل الأول، ان مبدأ المساواة وجد لتحقيق العدالة بين الناس، حيث أن له صور ومظاهر متعددة، وهذا ما يؤكد مدى أهميته في المجتمع.

كما يعتبر الركيزة الأساسية لتحقيق العدل، حتى انه إذا لم تكن ثمة مساواة بين الافراد في التمتع بالحرية فإنه لا يصح الادعاء بأن ثمة حرية، لأن المساواة هي أساس الحري، كذلك فإن هذا المبدأ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمبدأ تكافؤ الفرص.

كما يتضح أن مبدأ المساواة له أسس وأصول، فهو يستمد مصادره من مختلف النصوص المنظمة في القوانين مثل الأمر 03/06 الحالي وغيره من النصوص السابقة، كما يعتبر هذا المبدأ أساس دستوري، حيث نصت عليه جميع الدساتير الجزائرية، انطلاقاً من دستور 1963 إلى غاية الدستور الحالي 2016، كما يستمد أيضاً هذا المبدأ مصدره الأساسي من الشريعة الإسلامية، التي تعتبر أول دعم لمبدأ المساواة.

ومن هذا المنطلق يمكن التطرق إلى اهم الشروط والسبل المعتمد عليها في الإلتحاق بالوظائف العمومية، فهل هذه الأخيرة تؤدي إلى تكريس مبدأ المساواة؟ وفيما تتمثل اهم الآثار أو النتائج التي تم التوصل إليها؟

الفصل الثاني

تطبيقات مبدأ المساواة في
تولي الوظائف العمومية في
الجزائر وآثاره

نظرا لأهمية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، وتمسك المشرع بهذا المبدأ لإخضاع المواطنين الذين يتمتعون بكفاءة كافية للوظيفة العمومية ، و هذا دليل على وجود العديد من الشروط المقررة لتولي الوظائف العمومية، وهي جملة من المواصفات المطلوبة في المترشحين و إخضاعهم بعدئذ إلى مبدأ عام ذو قوة دستورية وهو مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية كذلك من خلال تطبيقات المبدأ ووجود وسائل أو طرق تنتهجها الإدارة لاختيار موظفيها، ومن خلال ما تم التطرق له حول مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية، ما هي الآثار الناتجة عنه ؟

وعليه فقد قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

المبحث الأول: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر

المبحث الثاني: آثار تطبيق مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية في الجزائر

المبحث الأول: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر

يخضع التحاق المواطنين بالوظيفة العمومية إلى مقتضيات ضمان سير المرافق العامة، وتقديم خدمات تطلبها المصلحة العامة، وعلى ذلك تم إقرار وجود شروط يخضع لها المواطن قبل الالتحاق بالوظيفة العمومية لضمان وجود الشخص المناسب في ذلك المنصب. وبناء على ذلك:

- ما هي الشروط التي يجب أن تتوافر في المترشح للوظيفة؟

وسنتناول ذلك من خلال ثلاث مطالب وهي:

المطلب الأول: تحديد شروط التوظيف

المطلب الثاني: تحديد طرق اختيار الموظفين للوظيفة العمومية

المطلب الثالث: تحديد ضمانات حماية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية.

المطلب الأول: شروط التوظيف

حدد الأمر 03/06 شروطا عامة للالتحاق بالوظيفة العمومية في الجزائر، وهي عامة

بمعنى أنها ينبغي أن تتوفر في جميع المتقدمين على الترشح للوظيفة العمومية، حيث تنفق معظم النظم والقوانين التي تعنى بأمور التوظيف في العام على اشتراكها، كذلك وبجانب الالتحاق بهذه الوظائف، اشترط القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية شروطا خاصة للالتحاق ببعض الوظائف أو الرتب لخصوصيتها.

وبناء على ذلك سوف ندرس في الفرع الأول الشروط العامة للالتحاق بالوظيفة العمومية وفي الفرع الثاني الشروط الخاصة للالتحاق ببعض الوظائف العمومية.

الفرع الأول: الشروط العامة للتوظيف

لقد حددت هذه الشروط العامة المادة 75 من الامر رقم 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية حيث جاء فيها " لا يمكن أن يوظف أيا كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فغيه الشروط الآتية:

- أن يكون جزائري الجنسية

- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية

- ألا تحمل شهادته سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها

- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية

- أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المطلوبة. (1)

وسوف نتولى شرح هذه الشروط بالتفصيل الآتي:

1. مولود ديدان، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا، دار بلقيس (الدار البيضاء)، (د،ط)، الجزائر، ص 21.

أولاً: شرط الجنسية الجزائرية

وهو أول ما اشترطه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ينبغي توفره فب أي مترشح يريد أن يشغل وظيفة عمومية لدى أي مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة للدولة الجزائرية، حيث ان جميع الدول الحديثة تقريبا تشترط ضمن قوانينها للتوظيف، شرط التمتع بالجنسية الوطنية لمن يرغب أن يوظف في وظيفة عمومية في الدولة، ولعل أهم الأسباب وراء اشتراط مثل هذا الشرط أن الموظف العمومي يعمل باسم الدولة ولحسابها، وهو بذلك يمثل قوتها ويعرف أسرارها وقدراتها، وبالتالي فإنه ليس هناك أجدر من المواطنين في الحرص على الحفاظ على أمن وسلامة البلاد، هذا بالإضافة الى ان الوظيفة تعتبر أهم مصدر للرزق، تخول الموظف العمومي العديد من الامتيازات المادية والأدبية، والمواطنون هم بالتالي الأولى والأحق بالاستفادة من هذه الامتيازات مقارنة بالأجانب، والمشرع الجزائري لم يخرج عن هذا المبدأ، فنص على انه: " لا يمكن ان يوظف أي كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية: أن يكون جزائري الجنسية"، أي انه لا بد أن يكون المترشح لشغل أي وظيفة عمومية جزائري الجنسية أصلاً، وأن يكون قد اكتسب الجنسية الجزائرية، والمشرع الجزائري لم ينص خلال المادة 75 على أي شرط لفوات مدة معينة على اكتساب الجنسية الجزائرية، وبالتالي فإن مفهوم الفقرة الأولى من ذات المادة جاء عاماً لم يفصل بين الجنسية الاصلية والجنسية المكتسبة ولم ينص على المدة المطلوبة في حالة ما إذا كانت الجنسية مكتسبة وعليه فإنه يمكن لكل من يحمل الجنسية الجزائرية سواء كانت اصلية او مكتسبة دون شرط قضاء مدة معينة ان يتقلدوا الوظائف العمومية في الجزائر، هذا ما لم تنص قوانين خاصة على تقييد شرط الجنسية المكتسبة بمضي مدة معينة حيث يثبت المتجنس خلالها ولاءه للجنسية الجديدة، وذلك يكون عادة في الوظائف التي تكتسي طابعاً خاصاً ومهما.⁽¹⁾

1. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، الوادي (الجزائر)، 2011، ص 202، 203.

والملاحظ هنا أن الأمر 03/06 لم ينص على المدة المطلوبة في حال كانت الجنسية الجزائرية مكتسبة هذا على عكس الأمر رقم 133/66 السابق المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الذي اشترط من خلال المادة 25 منه أن تكون الجنسية الجزائرية المكتسبة منذ سنتين باستثناء المشاركين في الثورة الجزائرية الذين تم إعفائهم من هذا الشرط، وحسنا فعل المشرع ذلك حتى تمضي مدة معقولة يثبت من خلالها المتجنس ولائه للجنسية الجديدة، ليتمكن بعدها من تقلد الوظائف العمومية في الدولة والاستفادة من امتيازاتها. (1)

أما المادة 31 في الفقرة الأخيرة من المرسوم 59/85 السابق المتعلق بالقانون الأساسي لعمال المؤسسات في الإدارة العمومية، فقد أحالت إلى القوانين الأساسية الخاصة عند الاتفاق على شروط الأقدمية لاكتساب الجنسية الأساسية الخاصة عند الاتفاق على شروط الأقدمية لاكتساب الجنسية الجزائرية للتعيين في بعض أسلاك الموظفين. (2)

وقد يتم الخروج عن هذا الشرط في حالات معينة عند الاستعانة بأعوان أجنبية في إطار الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف للتعاون التقني والعلمي والثقافي أو ففي إطار ما يعرف بعقود القانون العام وهذا لضمان السير الحسن للمرافق العامة، ويدخل هذا الأمر تحت إطار نظام المتعاونين الأجانب حيث يوظف هؤلاء بصفة متعاقدين فقط، بناء على اتفاق التعاون الذي تبرمه الجزائر مع الدولة التي ينتمون إليها. (3)

وهنا نستخلص أن حق تولي الوظائف العمومية في الدولة هو حق عام، بل إنه وفقا للاتجاه الحديث يمكن اعتباره واجبا أو تكليفا عاما ككل الحقوق والواجبات العامة يجب أن يكون مقصورا على المواطنين دون الأجانب، وذلك لأن الشعور بالمسؤولية وفخر أداء الواجب العام يتوافر لدى المواطن وحده دون الأجنبي، كما أن الواجبات العامة تقابلها الحقوق العامة، ويقنصر حق التمتع بها على المواطنين دون الأجانب، ولكن بعض الدول تجيز للأجانب تولي الوظائف العمومية في حالات استثنائية وبشروط خاصة، وفقا لنظام خاص يحرم الموظفين الأجانب من

1. الأمر رقم 133/66، مرجع سابق

2. مرسوم رقم 59/85، مرجع سابق

3. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د، ط)، بن عكنون (الجزائر)، 2010، ص 198.

بعض الحقوق والضمانات المقررة للموظفين الوطنيين. (1)

ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية

إن المقصود بالحقوق المدنية هو مجموع الحقوق التي منحت بموجب القانون من قبل الدولة لجميع المواطنين ضمن الحدود الإقليمية التي تسعى إلى تحقيق مصالحهم مثل حق التملك والعمل والتنقل والحياة وتكوين أسرة والعيش الآمن وحرية التعبير. (2)

كما يعتبر حق الانتخاب من بين الحقوق المدنية أي الحق في أن ينتخب وينتخب، وبفقدان هذا الحق يصبح الشخص غير مؤهل للتعيين في وظيفة عمومية، ومن هنا فإن حرمان شخص من حقوقه المدنية ينجم عنه أهليته لتولي وظيفة عمومية، لأن فتح باب الوظيفة بالنسبة إليه يعني أننا في وضعية تناقض في المراكز القانونية نسلب من جهة، ونمنح ونعترف من جهة أخرى، (3)

و هذا الشرط يعكس العلاقة المتينة المتواجدة بين المواطنة و الوظيفة العمومية، والجدير بالذكر أن المشرع الجزائري يصنف الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية ضمن العقوبات التكميلية المنصوص عليها في أحكام المادة 09 من القانون رقم 23/06 المؤرخ في 20/ديسمبر/2006 المعدل و المتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 08/يونيو/1966 و المتضمن قانون العقوبات، ويتمثل الحرمان من ممارسة الحقوق الوطنية و المدنية و العائلية طبقا لأحكام المادة 09 مكرر 1 في العزل أو الإقصاء من جميع الوظائف و المناصب العمومية التي لها علاقة بالجريمة، و عملا بذلك فإن قانون الوظيفة العمومية لعام 1966 اشترط في جميع المترشحين لتولية الوظائف العمومية التمتع بالحقوق المدنية، إلى جانب توافر بعض الصفات الأخرى في المترشحين كالاتصاف بالأخلاق الحميدة، وهو ما يعني أن الإدارة أو المؤسسة المعنية بالتوظيف مطالبة بإجراء تحقيق أولي حول سيرة و أخلاق المترشح لوظيفة عمومية قبل و أثناء التحاقه بها، و هو شرط عام لا يقتصر على وظيفة دون أخرى. (4)

1. محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 50، 51.

2. رشيد حباني، دليل الموظف و الوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، (د، ط)، الجزائر، 2012، 43.

3. عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 96.

4. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 200.

و الملاحظ أن معظم الدول تشترط على الشخص المتقدم لشغل الوظيفة العمومية أن يكون حسن السيرة و الخلق، خاصة إذا حكم عليه في جناية أو جريمة مخلة بالشرف، لأن تصرفات الشخص وسلوكه علاقة له علاقة وطيدة بطبيعة عمله الذي سيكون متصل بالجمهور لا سيما في المناصب الرئاسية و الإشرافية، و عليه فإنه في الغالب يطلب من المرشح لشغل الوظيفة تقديم شهادة إدارية تثبت حسن سيرة و سلوك ذلك الشخص، وهذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادة 25 فقرة 2 من الأمر 133/66 السابق على أن " يتمتع المرشح للوظيفة العامة بحسن السيرة و الأخلاق" (1)، وهذا ما لم ينص عليه المشرع الجزائري في الأمر 03/06 الحالي، حيث لم يشر إلى مسألة حسن السيرة و الخلق، فاكتمى بالنص على تمتع المرشح للوظيفة العمومية بالحقوق المدنية فقط. (2) كما يطلب من المرشح المتقدم لشغل الوظيفة العمومية صحيفة سوابق قضائية، وهذا للتأكد من مدى تمتع المترشح للوظيفة العمومية بحقوقه المدنية، وعدم حرمان هذا الشخص من هذه الحقوق بمقتضى حكم قضائي يؤكد عدم ارتكابه لأية جناية أو جريمة مخلة بالشرف، مثل التزوير أو السرقة أو الاحتيال أو الجرائم الخلفية، ومن المعلوم أن ثمة ثلاث أوراق من صحيفة السوابق القضائية، الصحيفة القضائية رقم 1 والصحيفة القضائية رقم 2 والصحيفة القضائية رقم 3، ويتعلق الأمر تحديدا بالصحيفة رقم 3 التي تتضمن بيانا تخص الأحكام النهائية الصادرة على المرشح من إحدى الجهات القضائية، و المتعلقة بجناية أو جنحة و مخالفة تمس بالنظام العام، حيث أكدت المادة 4 من الأمر 50/72 المؤرخ في 5/أكتوبر/1972 على أنه " بالنسبة لأصناف الوظائف التي تقتضي بعض المسؤولية، لا يكون لفحص ورقة صحيفة السوابق القضائية أثر آخر غير امتناع الهيئة صاحبة العمل عن إسناد مهام ذات مسؤولية أو وظائف لا تتفق مع المخالفة المرتكبة، إلى أشخاص لهم سوابق قضائية، وذلك طيلة مدة معينة للاختيار"، و مع ذلك فقد دعا بعض الحقوقيين إلى ضرورة تعديل الأمر رقم 50/72 ، وعدم تدوين بعض المخالفات و الجنح التي لا تشكل خطرا في صحيفة السوابق القضائية رقم 3 و منح السلطة التقديرية لقضايا الجرح بعدم إظهارها في الصحيفة القضائية رقم 3 والاكتفاء بتدوينها في الصحيفتين 1 و 2 اللتان تبقيان سرّيتان، ولا يمكن للمواطن الحصول عليهما، ليبقى اللجوء إليهما مقتصرًا

1. محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 54.

2. معاليم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولي الوظائف العامة، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013، ص 48.

على الإدارات فقط في حالة الترشح لمنصب مسؤولية أو مهمة انتخابية. (1)

وعليه فإن لكل مواطن الحق في الالتحاق بالوظائف العمومية، إذا كان يتمتع بالحقوق المدنية وعدم ارتكابه لأية جريمة تخل بسيرته أو تمس بشرفه وأخلاقه.

ثالثا: عدم تضمن شهادة السوابق القضائية لملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها.

وقد جاءت المادة 75 من الأمر 03/06 بهذا الشرط للتأكد من الجانب المسلكي أو سلوك المترشح المتقدم للوظيفة العمومية، بحيث أن نظرة المجتمع للوظيفة ستتهز إذا كان يسمح لأصحاب السوابق القضائية من الالتحاق بالوظيفة العمومية والمساهمة في تأدية خدمة المرفق العام، خاصة وأن الوظائف أسرار وأمانات وواجبات وهذا ما لا يمكن أن يؤتمن صاحب السوابق عليه. (2) وفي الحقيقة أن هذا الشرط الذي وضعه القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي، لا يقر بصورة واضحة على شرط تمتع المترشح لوظيفة عمومية بالأخلاق الحسنة والحميدة، ولم يتطرق إليه بشكل صريح وهذا بعكس قوانين الوظيفة العمومية السابقة التي كرسته، فعندما نص المشرع الجزائري في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، على شرط ألا تحمل شهادة السوابق القضائية أي ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها، فقد ترك أمر تقدير الملاحظات التي تحملها شهادة السوابق القضائية، و مدى تنافيا مع ممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها للإدارة، فعلى الإدارة أن ترفض أي فعل مرتكب من طرف الشخص يتنافى مع طبيعة المهام الممارسة من طرف الوظيفة المراد الالتحاق بها، فعلى سبيل المثال: ترشح شخص تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتعلق بممارسة السرقة أو الجرائم المخلة بالشرف و الأخلاق قصد شغل وظيفة الإمامة أو التدريس، وهذا يدل على أن هناك بعض الأفعال أو الملاحظات يتنافى ارتكابها مع مهام بعض الوظائف و لا يتنافى مع بعض الوظائف الأخرى،

إلا أنها من المفروض أنها مع ممارسة مهام الوظيفة العمومية بصفة عامة، فبمجرد ارتكاب أي شخص لفعل من شأنه أن يسجل ملاحظة في شهادة سوابقه القضائية، فإن ذلك كاف لأن يشكل مانعا لالتحاقه بالوظيفة العمومية، وعليه فإن الالتحاق بوظيفة عمومية لا يمكن أن يتم إذا كانت الملاحظات المسجلة في سجل السوابق القضائية لا تتلاءم وممارسة مهام أي وظيفة عمومية،

1. رشيد حباني، مرجع سابق، ص 44،43.

2. عمار بوضياف، مرجع سابق، ص 96.

إذا كانت أخلاق المترشح قد تمس بسمعة الوظيفة العمومية. (1)

وفي الأخير نلاحظ أن هذا الشرط مرتبط جوهريا بشرط التمتع بالحقوق المدنية، بل وأكثر من ذلك فهو امتداد لهذا الأخير، ولا يشكل أي فرق بينهما.

رابعا: أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية

حيث يتعين على المترشح للوظيفة العمومية أن يبين وضعيته بالنسبة لواجب الخدمة الوطنية أي هل أداها، أو أعفي منها، أو لم يلتحق بها بعد، وآداء الخدمة الوطنية يدخل ضمن مظاهر المساواة بين المواطنين في تحمل الأعباء العامة، (2)

وهذا يعني أن كل مترشح لوظيفة عمومية مطالب بتوضيح وضعته تجاه الخدمة الوطنية، وينبغي أن تكون وضعيته منتظمة اتجاه قانون الخدمة الوطنية حتى يتسنى له الترشح وشغل وظيفة عمومية، وذلك طبقا لقانون الخدمة الوطنية الصادر عام 1974 بالأمر رقم 103/74 المؤرخ في 15 نوفمبر 1974 والنصوص التطبيقية بهذا الصدد، (3)

وهذا الشرط يخص الذكور فقط دون الإناث، والملاحظ أن هذا الشرط قد أدخلت عليه بعض التعديلات التي تتماشى مع ظروف البلاد، فبعدما كانت قبل صدور القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الحالي محصورة فقط في التسوية النهائية للوضعية القانونية تجاه الخدمة الوطنية، والذي يفرض إثبات الوفاء بواجب الخدمة الوطنية من خلال الأداء أو الإعفاء، فقد ألغي هذا الشرط بموجب التعليم رقم 06 المؤرخة 06-ماي-2008 والمتضمنة تعديل التعليم رقم 08 المؤرخة في 25-جانفي-1997 المتعلقة بإثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية بصفة

مسبقة للتوظيف، وتسليم بعض الوثائق الإدارية، وذلك قصد تذليل الصعوبات التي تعترض الشباب الملزمين بأداء الخدمة الوطنية، وتسهيل التحاقهم بمناصب عمل، كما أنه جاء في نفس التعليم أن كل من بلغ سن العشرين (20) سنة، ويرغب في الالتحاق بوظيفة عمومية، أن يثبت وضعيته القانونية إزاء الخدمة الوطنية من خلال تقديمه لأي وثيقة إدارية تسلّم له من مراكز الخدمة الوطنية، والتي توضح وضعيته من حيث أنه مؤدي أو مؤجل أو معفى أو تم إرجاء تجنيده، أما فيما

1. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 204، 205.

2. هنداي حنان، المساواة في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011/2012، ص 51.

3. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 203.

يخص الشباب الذين يقل عنهم عن العشرين (20) سنة، فإنه يتعين عليهم إثبات وضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية بموجب شهادة الإحصاء أو التسجيل في الخدمة الوطنية. (1)

خامسا: أن تتوفر فيه شروط السن

نصت المادة 78 من الأمر 06/03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أن " تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثمانية عشرة (18) سنة كاملة" (2)، كما يتمتع صغار العمال إلى غاية بلوغهم سن الرشد بنفس الحقوق، كما يخضعون لنفس الواجبات شأنهم في ذلك شأن العمال الشاغلين لنفس مناصب العمل، في حين يكون الحد الأقصى مرتبط بما تقتضيه مصلحة الوظيفة، حيث يشترط في المترشح ألا يتجاوز سن معينة حسب الطلب، (3) والقاعدة أنه يجب أن لا يقل الفرق بين سن المترشح لأي وظيفة، والسن القانونية للإحالة على التقاعد المحددة في قطاع الوظيفة العمومية عن المدة الدنيا لاستحقاق معاش التقاعد، بمعنى أن الفارق المتبقي لبلوغ سن الإحالة على التقاعد يسمح استفاضة المعنى من معاش تقاعدي، و لما كانت المدة الدنيا من الخدمة المطلوبة قانونا لاستحقاق معاش التقاعد هي خمسة عشر (15) سنة على الأقل في العمل، وفقا لما نصت عليه المادة 06 من القانون رقم 12/83 المؤرخ في 02/جوان/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل و المتمم، فهذا يعني أن أي مترشح لأي وظيفة عمومية من غير الأسلاك و الرتب التي تحدد قوانينها الأساسية الخاصة السن القصوى للتوظيف يجب أن لا يزيد عمره عن خمسة و أربعون (45) سنة، لأن نهاية الخدمة المقررة قانونا تتحقق ببلوغ سن الستين (60) سنة، فيكون الفرق وهو خمسة عشر (15) سنة المقررة قانونا كحد أدنى لاستحقاق المعاش متحققا. (4)

1. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 206.

2. الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 13.

3. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 204.

4. عبد الحكيم سواكر، المرجع نفسه، ص 207.

سادسا: شرط التمتع بالقدرة البدنية والذهنية

أما فيما يخص شرط القدرة البدنية المطلوبة لممارسة وظيفة معينة، فيكون على المترشح لشغل الوظيفة العمومية أن تتوفر فيه اللياقة الصحية والجسمانية، وهذا ما تشترطه جميع التشريعات وقوانين الخدمة المدنية، حيث يطلب عادة من المتقدمين لشغل الوظيفة العمومية أن يجري اختبار لياقة صحية يتفق مع الوظيفة وكذلك شهادة طبية تثبت خلوه من أي أمراض عقلية، وهناك أسباب تبرر هذا الشرط وهي كما يلي:

- التأكد من قدرة الشخص المرشح للتعيين على القيام بأعباء ومسؤوليات وظيفية حتى لا يحدث تعطيل لمصالح الجمهور.
- منع تعطيل مصالح الأشخاص أو انتشار العدوى أو الأمراض بين الموظفين أو بين الجمهور الذي يتصل بهم.

كما تختلف شروط اللياقة الصحية أو القدرة البدنية من وظيفة إلى أخرى، فبعض الأعمال تتطلب مقدرة جسمانية أو قوة إبصار حادة، والبعض الآخر لا تتطلب ذلك، وأحيانا تشترط بعض الوظائف الأخرى فوق هذه الشروط، شروط الطول والعرض والوسامة، وقد نص المشرع الجزائري كذلك في الأمر رقم 133/66 السابق في المادة 25 فقرة 3 على هذا الشرط بصفة عامة، وصدر المرسوم رقم 144/166 بخصوص اللياقة البدنية للقبول في الوظائف، ونص على أنه "لا يعين في وظيفة عمومية من لم يقدم للإدارة:

- شهادة طبية صادرة من طبيب معتمد في الطب العام تثبت خلوه المرشح من أي مرض أو عاهة لا تلزم مقتضيات الوظيفة.
 - شهادة صادرة من طبيب الأرض الصدرية تثبت خلوه المرشح من السل أو شغائه النهائي.
- وهذا وقد نصت المادة الرابعة من هذا المرسوم على أنه عندما يجب التعيين في بعض الوظائف حبرا بطريقة المؤسسة للتعليم الخاص، فإن الفحوص الطبية تتم عند القبول في تلك المؤسسة كما تناولت باقي المواد تنظيم اللجان المشرفة على فحص الموظفين وطرق عملها. (1)

حيث تطلب بعض الوظائف درجة عالية من اللياقة كقيادة الطائرات، كما أن الإعاقة البدنية لا تمنع من بعض الأعمال، هذا ما نصت عليه القوانين من أجل ادماج المعاقين في الحياة العملية

1. محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص 53، 54.

مثل القانون رقم 02-09 الصادر في 08 ماي 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم، حيث نصت المادة 24 منه "لا يجوز اقضاء اي مترشح بسبب اعاقته من مسابقة او اختبار او امتحان مهني يتيح الالتحاق بوظيفة عمومية أو غيرها إذا أقرت اللجنة المنصوص عليها عدم التنافي لإعاقته مع هذه الوظيفة" وجاء في المادة 27 من نفس القانون على أنه "يجب على كل مستخدم أن يخصص نسبة 1% على الأقل من مناصب العمل للأشخاص المعاقين المعترف لهم لصفة العامل، وعند استحالة ذلك يتعين عليه دفع اشتراك مالي يحدد قيمته عن طريق التنظيم بحساب الصندوق الخاص بتمويل نشاط حماية الموظفين والمعاقين وترقيتهم".⁽¹⁾ ومعنى ذلك أنه يتعين كل مصلحة أن تخصص عدد من المناصب المحددة بنسبة 1% للأشخاص المعوقين تطبيقاً لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، وعدم اهمال فئة معينة من المجتمع، أو دفع مبلغ من المال لحساب الصندوق الخاص بمنح لفائدة الموظفين المعاقين وترقيتهم.⁽²⁾

سابعا: أن توفر في مترشح المؤهلات المطلوبة في الالتحاق بالوظيفة العمومية:

يجب على المترشح للوظيفة العمومية ان يثبت بأنه يحوز على المؤهل العلمي المطلوب للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها والمتمثلة في الشهادات او الإجازات او التكوين المتخصص مع الإشارة، أن الشرط المؤهل المطلوب للالتحاق بوظيفة عمومية قد أصبح بمقتضى احكام الأمر رقم 03/06 شرطا مشتركا بين كافة اسباب ورتب موظفي المؤسسات والادارات العمومية، وكذا معيار تقدير حاسم من أجل التصنيف السلمي للرتب ضمن الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين.⁽³⁾

وعليه فإنه يجب اثبات مستوى التأهيل الذي تتطلب الوظيفة العامة والمقصود به تقديم وثيقة رسمية تثبت المستوى التعليمي أو التكويني أو الخبرة، والأقدمية حسب ما يقتضيه المنصب وهذا أمر منطقي لأن الموظف تسند اليه مهام عديدة، ويكلف بأعمال لا بد وان تتناسب مع مؤهلاته حتى يتمكن من ادائها على الوجه المطلوب.⁽⁴⁾

1. القانون رقم 09/02، الصادر في 08 ماي 2002، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم.

2. هنداي حنان، مرجع سابق، ص 52.

3. رشيد حباني، مرجع سابق، ص 51.

4. احمد هنية، محاضرة في الوظيفة العمومية، أقيمت على طلبة الحقوق السنة الثانية LMD جامعة محمد خيضر بسكرة،

وبعد التوظيف فإن الإدارة المستخدمة تكون ملزمة بتكوين ملف اداري لكل موظف وذلك تيسيرا للتسيير الإداري لمساره المهني، ملف يتضمن مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار. (1)

وجدير في الملاحظة أن المشرع الجزائري وفي اطار الاستثناءات والمزايا الممنوحة لبعض فئات الأفراد من المجتمع ولأسباب موضوعية أقر لفائدة الموظفين والأعوان العموميين الذين لهم صفة مجاهد، أرملة شهيد، او ابن شهيد الموجودين قيد الخدمة في المؤسسات والإدارات العمومية (2)، اعفائهم من المسابقات والامتحانات المهنية، طالما توفرت فيهم الشروط التكوينية والأقدمية والتأهيل المطلوبة للترقية الى الرتبة الأعلى مباشرة من الامتحان المهني عن طريق التسجيل على قائمة التأهيل مع التأكيد على أن الاستفادة من هذا الامتياز لا يتم الا مرة واحدة في الحياة المهنية، ولا يؤجل هذا الإجراء الا بطلب من المعني ولا يفعل من الإدارة. (3)

هذه أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في المترشح لتولي الوظائف العمومية، ويمكن أن تضاف شروط أخرى في القانون الخاص المنظم لفئة معينة من الموظفين كما ذكرنا سابقا، مراعاة لمقتضيات تلك الوظيفة، كشرط الإقامة مثلا في مكان العمل (4) ، والشروط السابقة هي التي يجب توافرها في جميع المرشحين لشغل الوظائف العمومية، وهي تكاد تكون واحدة في جميع الدول، ولكن هناك شروط خاصة إلى جانب الشروط العامة التي ينبغي توافرها في كل مترشح يريد الالتحاق بالوظيفة العمومية، حددها المشرع الجزائري قصد التعيين في بعض الرتب والاسلاك تنص عليها القوانين الاساسية الخاصة، يمكن حصرها في الشروط الآتية:

1. المادة 93 من القانون 03/06، مرجع سابق، ص 14.

2. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 206.

3. المادة 89 القانون رقم 07/99، المؤرخ في 05 أفريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد.

4. أحمد هنية، مرجع سابق.

الفرع الثاني: الشروط الخاصة لتوظيف

أولاً: شرط عدم التعرض لعقوبة التسريح أو العزل من الوظيفة العمومية:

فقد جاء النص عليه ضمن المادة 185 من القانون 03/06 على أنه "لا يمكن للموظف

الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية". (1)
ومفاد هذا الشرط أنه إذا كان الشخص الذي يريد الالتحاق بوظيفة عمومية ما سبق له وأن كان موظفاً عاماً لدى أحد المؤسسات أو الإدارات العمومية قد صدر في حقه قرار تسريح بسبب عقوبة تأديبية من مجلس التأديب أو تم عزله من الوظيفة بسبب إهمال منصب عمله، فإنه لا يمكن إعادة توظيفه من جديد في أية وظيفة دائمة لدى أحد المؤسسات أو الإدارات العمومية ولعل الحكمة من وراء هذا المنح أن كل من عقوبتي العزل والتسريح تدلان على جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف والمتأني أساساً من إهمال هذا الأخير وعدم انضباطه. (2)

ثانياً: شرط تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين:

جاء النص عليه في المادة 76 من الأمر 03/06 حيث نص على أن "يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين"، فهناك بعض أسلاك الموظفين نظراً لطبيعة المهام التي يمارسونها وما قد تنطوي عليه من قدر كبير من الخطورة أو المشقة أو أنها تحتاج لأفراد يمتازون بمواصفات بنيوية خاصة، فإنه يمكن للإدارة التي تسيّر مثل هذه القطاعات أن تبادر بتنظيم فحص طبي مسبق للتوظيف في بعض الرتب التابعة لها، وذلك حتى يتسنى لها ضمان القدرة البدنية للموظفين للقيام بمهام هاته الرتب أو الأسلاك مثال تلك الفحوص الطبية التي تجريها إدارة الأمن الوطني عند المبادرة بعمليات توظيف وكذلك إدارة الحماية المدنية وإدارة الجمارك وإدارة السجون.

ثالثاً: شرط إجراء تحقيق إداري مسبق:

اشترط القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من خلال الفقرة الأخيرة من المادة 77 منه على إمكانية أن تحدد القوانين الأساسية الخاصة بقائمة الأسلاك والرتب التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق، وحكمة هذا الشرط واضحة وهي ضمان استقرار بعض الإدارات التي تسيّر وتحكم قطاعات ونشاطات حساسة كالأمن الوطني والجمارك والحماية المدنية وإدارة السجون من توظيف أشخاص قد يشكلون خطراً عليها من أصحاب السوابق،

1. الأمر 06/03، مرجع سابق، ص 29.

2. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 208.

وعلى كل حال فإن التحقيق الإداري المسبق لا بد أن يتم إنجازه قبل توظيف أي مترشح فهو يكون مسبقا على عملية التوظيف وليس لاحقا لها، لذلك فإنه ينبغي على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تقوم بتحقيق إداري قبل الموافقة على التوظيف للالتحاق ببعض أسلاك الموظفين التي تحددها القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم القطاع.

وعليه فإن التحقيق الإداري المسبق المنصوص عليه صراحة ضمن القوانين الأساسية الخاصة، يعد شرطا مسبقا للتعيين أو الترسيم في وظيفة عمومية، غير أنه وعندما يكون التحقيق الإداري غير منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة، فإنه لا يكتسي الطابع الإجباري إلا إذا ارتأت الإدارة المعنية أنه من الضروري أن يتم إجراؤه، وفي هذه الحالة يجب أن تعرف نتائج التحقيق الإداري قبل الإعلان عن النتائج النهائية لمسابقة التوظيف. (1)

من خلال هذا المطلب تم التعرف على أهم الشروط التي يجب أن تتوفر في المترشح للوظيفة العمومية، فماذا عن طرق الاختيار للوظيفة العمومية؟

1. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 209، 210.

المطلب الثاني: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية

إن كفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية متعددة، وهي تستهدف تحقيق أمرين أساسيين أولهما حسن اختيار العامل وضمان كفاءته لأداء العمل الذي يسند إليه، وثانيهما هو إبعاد العوامل التي تحول الإدارة وأداء رسالتها ومن بينها العوامل السياسية المحسوبية والرشوة. (1)

فقد نص المشرع الجزائري في المادة 26 من الأمر رقم 133/66 والمادة 34 من المرسوم رقم 59/85، وكذا في المادة 80 من الأمر رقم 03/06 على مختلف طرق وكفايات الالتحاق بالوظيفة العمومية، وعليه ارتأينا أن نخصص الفرع الأول من هذا المطلب للطرق الرئيسية للتوظيف أو ما يعرف بنمط التوظيف الخارجي وإجراءاته ثم نتطرق في الفرع الثاني للتوظيف الداخلي وكفاياته مع الإشارة إلى طرق التوظيف الثانوية والتي سيتم شرحها كالاتي:

الفرع الأول: نمط التوظيف الخارجي (المفتوح) وإجراءاته

كرس هذا المبدأ فعليا بموجب أحكام المادة 80 من الأمر رقم 03/06 حيث نصت على أن التوظيف يتم وفق الطرق التالية:

- المسابقة على أساس الاختبارات.
- المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين.
- الفحص المهني
- التوظيف المباشر بين المترشحين الذين تابعو تكوينا متخصصا منصوص عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة. (2)

وسيتم شرح كل من هذه الطرق فيما يلي:

. محمد يوسف المعداوي، مرجع سابق، ص55.

2. الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص13.

1. المسابقة على أساس الاختبارات:

اعتمد الأمر 03/06 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية طريقة المسابقة على أساس الاختبار للالتحاق بمعظم الوظائف العمومية في الجزائر باعتبارها الطريقة الرئيسية والأنسب في اختيار الموظفين التي يمكن من خلالها تحقيق المبدأ الدستوري الذي يتمثل في مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية، فكل مترشح لوظيفة عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات إذا توفرت فيه الشروط العامة والخاصة، أن يتقدم للمسابقة ولكن لا يعين في الرتبة المراد الالتحاق بها إلا إذا اجتاز هذه المسابقة بنجاح،⁽¹⁾ وهذه الطريقة عكس الامتحانات التي يتوقف النجاح فيها على الحصول على معدل معين كما هو الشأن بالنسبة لامتحان البكالوريا، فإن النجاح في مسابقة سواء على أساس الاختبارات أو الشهادات يتوقف على ترتيب المترشحين في قائمة الناجحين التي يتم ضبطها على أساس الاستحقاق من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية للناجحين على أساس الاستحقاق.⁽²⁾ وعلى السلطة الإدارية المختصة بالتعيين إحترام تسلسل نتائج الاختبارات أو تسلسل درجات النجاح في الاختبارات ولا يجوز لها تخطي من كان له درجة أعلى عند المبادرة بتعيين المترشحين الناجحين، وطبقا للتنظيم المعمول به في مجال تحديد كفاءات تنظيم المسابقات فإنه يتم فتح المسابقات على أساس الاختبارات للالتحاق برتب معينة من طرف المؤسسات والإدارات العمومية بموجب قرارات فتح المسابقات حسب الحالة، هذه الخيرة التي تبلغ إلى مصالح الوظيفة العمومية المركزية أو المحلية في أجل عشرة أيام من تاريخ إمضاءها، بغية إبداء الرأي بالمطابقة بشأنها، حيث انه وبعد إبداء الرأي بالموافقة تباشر المؤسسات والإدارات العمومية إجراءات الإشهار، وبعد انتهاء فترة إيداع الملفات المحددة يتم قفل التسجيلات قصد إيداع ملفات الترشح، هذه الأخيرة التي يحرر بشأنها محضر ويبلغ إلى مصالح الوظيفة العمومية في أجل ثمانية أيام من تاريخ توقيعه قصد الدراسة، وبعد الانتهاء من فترة إيداع الملفات، يتم استدعاء المترشحين المقبولة ملفاتهم بمجرد ما يتم إمضاء اتفاقية إجراء المسابقة مع مركز الامتحان المؤهل، حيث يتم الإشراف على المسابقة من قبل هذا الأخير، وبعد تصحيح أوراق الامتحان وإعداد كشوف النقاط وترتيب المترشحين حسب درجة الاستحقاق، يسلم محضرا بذلك إلى الإدارة العمومية المعنية، وتقوم بتبليغه إلى مصالح السلطة

1. قدوري لزه، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2011/2012، ص64.

2. رشيد حباني، مرجع سابق، ص52.

المكلفة بالوظيفة العمومية قصد التداول حول نتائج المسابقة والإعلان عن قائمة المترشحين الناجحين نهائيا حسب درجة الاستحقاق في حدود عدد المناصب المالية المفتوحة من بين المترشحين الذين تحصلوا على معدل عام 20/10 ولم يتحصلوا على علامة إقصائية في أحد المواد. (1)

2. المسابقة على أساس الشهادات:

يخصص التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادات من أجل الالتحاق ببعض الأسلاك والرتب التي تنتمي إلى الفوج (أ) المحدد بموجب المادة 8 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ويتم انتقاء المترشحين في هذه الحالة بناء على دراسة ملف الترشيح وكذا إجراء مقابلة، مع اعتماد مبدأ الترتيب على أساس الاستحقاق كما تمت الإشارة إليه سابقا وفي هذا السياق، أفرجت المديرية العامة للوظيفة العمومية عن منشور جديد تحت رقم 07 المؤرخ في 28 أبريل 2011 يتعلق بتحديد معايير انتقاء المترشحين في المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق بمختلف رتب الموظفين، وأكد المنشور على أن التقييم والانتقاء يتم على أساس ملاءمة شعبة اختصاص تكوين المترشح لمتطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها، والتكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص، كما أن التقييم يتم على أساس الأشغال والدراسات المنجزة من قبل المترشح في نفس تخصصه، والخبرة المهنية المكتسبة، مع حساب تاريخ الحصول على الشهادة ونتيجة المقابلة مع لجنة الانتقاء. (2) وكما ترى أن إجراءات فتح المسابقة والإشهار وفترة إيداع الملفات وكيفيات دراسة الملفات واستدعاء المترشحين لإجراء المقابلة هي نفسها المتبعة في المسابقة على أساس الاختبارات، أما فيما يخص إعلان نتائج مثل هذه المسابقات فيتم في حدود عدد المناصب المالية المفتوحة وبعد دراسة ملفات جميع المترشحين وفقا للمعايير المحددة قانونا من طرف السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية في اجتماع يحضره كل من السلطة صاحبة التعيين بوصفها رئيسا لاجتماع ذات اللجنة وممثل السلطة المكلفة بالوظيفة العمومية بوصفه عضوا حيث أنه يتم ترتيب المترشحين حسب أكبر مجموع يتم التحصل عليه من تنقيط المعايير سالفه الذكر وحسب درجة الاستحقاق دون اشتراط معدل 20/10 أو علامة إقصائية. (3)

1. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 212.

2. رشيد حبان، مرجع سابق، ص 53.

3. عبد الحكيم سواكر، المرجع نفسه، ص 213.

3. المسابقة على أساس الاختبار أو الفحص المهني:

أما فيما يتعلق بهذا النمط من التوظيف الذي يطلق عليه القانون الأساسي للوظيفة العمومية تارة والفحص المهني وهذا حسب المادة 80 من الأمر 03/06، وتارة أخرى الاختبار المهني وهذا حسب المادة 81 من نفس المر حيث جاء فيما يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الاختبارات أو مسابقة على أساس الشهادة أو اختبار مهني، إلخ. (1)

فإن هذا النمط من التوظيف يهدف إلى تحقيق إمكانية قدرة المترشح على الممارسة الفعلية للمهام المنوطة ببعض السلاك والرتب التي تنتمي إلى الأفرج (ب)، (ج)، (د) وهذا حسب المادة 8 من الأمر 03/06. (2)

4. التوظيف المباشر:

يقتصر نمط التوظيف المباشر فقط على المترشحين الذين تابعوا بنجاح تكويننا متخصصا محدد بصراحة بموجب القوانين الأساسية الخاصة لدى مؤسسات التكوين المؤهلة وذلك قصد التحضير للالتحاق بوظيفة عمومية، ووفقا لهذا النمط يكون الاختيار عن طريق درجة إعداد الموظفين، إعدادا خاصا في مؤسسات تكوين مؤهلة تابعة للإدارة أو الجهة الوصية التابعة لها وتديرها لهذا الغرض، وتعتبر هذه الطريقة هي الطريقة الأفضل لإعداد الموظفين الفنيين إعدادا خاصا يتمشى مع متطلبات مهام السلك أو التربة المراد الالتحاق بها. (3)

ومهما يكن من أمر فإنه من واجبنا القول بأن هناك من يحاول التشكيك في قيمة التوظيف عن طريق المسابقات فيوجه إلى هذه العملية مجموعة من الانتقادات أهمها: أن الامتحانات التي تجرى بهذا الخصوص هي امتحانات أكاديمية قد لا تصلح للكشف عن قدرات المترشحين وأن هناك من الوظائف العمومية ما يحتاج إلى صفات شخصية لا تستطيع هذه الامتحانات الكشف عنها، وأنه يغلب على إجراءاتها الطابع القانوني وعلى موادها الطابع النظري، غير أن كافة هذه الانتقادات لا تنقص من قيمة المسابقة كوسيلة للتوظيف لأنها الضمان الوحيد ضد المحاباة وتسرب الفساد إلى مجال الوظيفة العمومية، خاصة وأنه بإمكان تلافي هذا النقص عن طريق تدقيق الاختبارات ووضع طرق تكميلية للمسابقات كوضع الناجحين فيها تحت التمرين لمدة محددة يمكن من خلالها تقييم أعمالهم ومدى ملائمتهم لشغل الوظائف العمومية. (4)

1. الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص13.

2. الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص3.

3. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص214.

4. مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص126، 127.

وفي الأخير نخلص إلى أن الاكتفاء بوسيلة التوظيف الخارجي يعني الحكم على الموظفين الموجودين في وضعية الخدمة بالجمود ومن ثم حرمانهم من الارتقاء إلى مناصب أعلى من التي يشغلونها وهذا يعد أمر خطير لكل من الإدارة والموظف العام على حد سواء، ولذلك أوجد المشرع طريقة أخرى للتوظيف وهي على خلاف الأولى إذ تتم داخل الإدارات ذاتها ولصالح الموظفين القائمين بالخدمة، فما هي هذه الطريقة؟

الفرع الثاني: نمط التوظيف الداخلي (الترقية في الرتبة)

طبقا لمبدأ المسار المهني الذي يقوم عليه نظام الوظيفة العمومية، فإن الموظف مدعو للاستفادة من الترقية في الرتبة خلال مساره المهني، بل أكثر من ذلك فإن الأمر يعد حقا بالنسبة لهذا الأخير بحيث نصت المادة 38 من الأمر 03/06 على أنه: "للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية"⁽²⁾

وتتمثل الترقية في الرتبة في تقدم الموظف في مساره المهني وذلك بالانتقال من رتبة إلى الرتبة الأعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الأعلى مباشرة، وفق الطرق الأربعة التالي:

1. على أساس الشهادة: من بين الموظفين الذين تحصلوا خلال مسارهم المهني على الشهادات أو المؤهلات المطلوبة.
 2. بعد تكوين متخصص
 3. عن طريق الامتحان المهني أو الفحص المهني الذي يسمح للموظفين الذين أثبتوا سواء أقدمية في الرتبة أو أقدمية في الرتبة مقترنة بتكوين قانوني متخصص، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى، بعد إجراء الامتحان المهني بنجاح.
 4. على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قائمة التأهيل، الذي يسمح للموظفين الذين يثبتون الأقدمية المطلوبة (المكسبة للخبرة المهنية)، بالاستفادة من الترقية إلى رتبة أعلى⁽³⁾.
- وزيادة على شرط الأقدمية، تتوقف ترقية الموظف بهذه الطريقة، على عملية تقييم الموظف التي

1. مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 126، 127.

2. الأمر رقم 06/03، مرجع سابق، ص 7

3. رشيد حباني، مرجع سابق، ص 55

تحدد معدل النقطة السنوية التي تمنح إياه خلال المدة المعتبرة مع إضافة تقدير عام من السلطة التي لها صلاحية التقييد حول طريقة أداء الموظف المعني لمهامه، وكفاءته وكذا سلوكه في المصلحة (1).

وإلى جانب طريقة الانتقاء عن طريق الاختيار كأسلوب للتوظيف الداخلي، هناك أسلوب الانتقاء عن طريق الاختبارات المهنية، والتي ذكرناها سابقا في عملية التوظيف الخارجي، فهذه الأخيرة التي تجرى في نفس الظروف التي تجرى بها المسابقات العامة، حيث يكون من حق الموظفين الذين يثبتون أقدمية مهنية التقدم إلى المسابقات المخصصة للتوظيف الخارجي قصد الارتقاء إلى هيئات أعلى من التي يشغلونها أو اللحاق بأسلاك جديدة تم إحداثها بهذه المناسبة (2).

وهكذا نلاحظ ان هذا النوع من التوظيف الداخلي يستبعد كل من المؤهلات العلمية والمسابقات ويحل محلها شرطي الأقدمية والكفاءة المهنية ولا شك أن هذا الإجراء سيكون من شأنه فسح المجال أمام الموظفين إلى التنافس في مجالات الإبداع والخلق مما سيعود على الإدارة بالفائدة الكبرى، ولكن من خلال ما سبق نلاحظ أن المشرع استقر رأيه على أن أحسن وسيلة للتوظيف هي أسلوب التوظيف بالمسابقات والتجاء الإدارة إلى هذا الأسلوب في جميع المجالات قد يؤدي إلى أحد الأمرين الآتيين: إما أنها تحرم فئة من المجتمع من تولية الوظائف العمومية بسبب عجز هذه الطائفة عن التقدم إلى المسابقات بالرغم من أنها أدت للبلاد خدمات يصعب تقديرها بمال، وإنما هي بالتجائها إلى ذلك الأسلوب ستجعل نفسها في واد والحكومة في واد.

ومن ثم كان لزاما على الإدارة البحث عن طرق استثنائية للتوظيف بالمسابقات ومن هذه الطرق هي "الوظائف المحجوزة" والتي إن كان التوظيف إليها ثانويا، فهو لا يقل أهمية عن غيره من الطرق، وسنعرضها بإيجاز فيما يلي:

1. المادة 98 الأمر 06/03، مرجع سابق، ص 15.

2. مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 133.

الفرع الثالث: الطرق الثانوية والخاصة للتوظيف (الوظائف المحجوزة)

وهي وظائف معينة لا تحتاج إلى تخصص دقيق، أو إلى مستوى عال من الكفاءة، تحجز لطوائف معينة، لظروف اجتماعية، ومثال هذه الطوائف المعوقين، ومشوهي الحرب، والمحاربين القدماء، وهذا بطريقة مباشرة، أو بطريقة غير مباشرة كاليتمى والأرامل، وحجز الوظائف لهذه الطوائف يعتبر استثناء على مبدأ المساواة في التوظيف ولكنه استثناء له ما يبرره من الاعتبارات الاجتماعية والإنسانية.

وقد بدأ التفكير بهذه الوظائف في الجزائر في الأشهر الأولى من الاستقلال، حيث صدرت نصوص قانونية كثيرة بخصوص هذا الشأن، استهدفت تنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمعتقلين الذين شاركوا في النضال الثوري وضمان حمايتهم الاجتماعية.⁽¹⁾

ومن القوانين التي نصت على هذا النوع من الوظائف عقب الاستقلال، نجد المرسوم 144/66 الذي يحدد الحقوق الخاصة بأفراد جيش التحرير الوطني، ومنظمة جبهة التحرير الوطني بالتعيين في الوظائف العمومية والترقية وإعادة الترتيب في هذه الوظائف.⁽²⁾

أما المادة 6 من نفس المرسوم فقد أوضحت بأن التوظيف في الوظائف المحجوزة يجب أن يتم على أساس مسابقة بالاختبار أو بواسطة امتحان مهني خاص ببعض الوظائف أو مشترك لعدد منها.

وأخيرا فإن إجراءات الالتحاق بهذه الوظائف تختلف عن إجراءات الالتحاق بالوظائف العادية.

1. مصطفى الشريف، مرجع سابق، ص 137.

2. المادة الأولى (1) من المرسوم 144/66.

المطلب الثالث: ضمانات حماية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر.

لقد ساهم المشرع في وضع ضمانات وضوابط لحماية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر، وتتمثل هذه الضوابط بتلك التي تمارسها هيئات إدارية إما من تلقاء نفسها أو بطلب من المتضرر أو التي تمارسها أجهزة قضائية والتي تقوم بعملية الرقابة على أعمال الإدارة لمنع أي ضرر يمس بالمواطن المتعامل مع الإدارة خاصة المترشحين للوظائف العمومية، وهذا تكريس لمبدأ المساواة، تجنباً لأي ضرر يمس بمصلحة المتقدمين للوظائف العمومية، لهذا سنتناول دراسة الحماية الإدارية لمبدأ المساواة في الفرع الأول والحماية القضائية لهذا المبدأ في الفرع الثاني.

الفرع الأول: الحماية الإدارية لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر.

تتمثل هذه الحماية من خلال الرقابة الإدارية التي تكون سابقة لصدور أي عمل بعد أدائه ومصاحبة له، وهذا يعد ضابطاً لعدم الانحراف والتعسف، وتتجلى هذه الرقابة الإدارية أكثر من خلال تلك المخططات التي تلتزم الإدارة بإنجازها سنوياً وقبل البدء في أي عملية توظيف أو ترقية أو نقل وذلك لضمان السير الحسن لمبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية، فهناك نظام ترتيب الوظائف كأساس للمساواة في تقلد الوظائف العمومية، وتأتي هذه المرحلة بعد مرحلتين أساسيتين، تتمثل الأولى في عملية تعيين وتحليل الوظائف، أما الثانية فهي مرحلة وصف الوظائف، ويتم ترتيب شغل الوظائف على أساس الشروط المحددة مسبقاً لكل وظيفة يجرى اختيار المترشحين وكذا تحديد أنواع الامتحانات التي تعقد لهم للكشف عن مدى كفايتهم وصلاحياتهم للتعيين فيها. (1) كما أن المشرع فرض أسساً مبنية على عدم التمييز بين المتقدمين أو المترشحين لشغل الوظائف العمومية والقيام بإجراءات دقيقة ومكفولة وهي الإعلان والمساواة. -الإعلان: وهذا من أجل إفساح المجال للتقدم أو الترشح لوظيفة معينة، وجب إعلان المواطنين عن شغور وظيفة معينة بالطرق الرسمية (2)، فالإعلان نشاط تقوم به الإدارة بهدف إعلام الجمهور أي من يهمله الأمر ويرغب في الالتحاق بالوظيفة ممن تتوفر فيهم شروط شغل الوظيفة العمومية، فالإعلانات تكون مباشرة صريحة تتسم بسرعة نقل الموضوع وشموليته حيث

1. سميحة لعقابي، بشير الشريف، مرجع سابق، ص 145، 144.

2. قدوري لزهاري، مرجع سابق، ص 30.

كلما زاد الإعلان وكان واضحا للجمهور زاد معدل المترشحين أو المتقدمين الراغبين في تولي هذه الوظيفة مما يخلق نوع من المساواة بين الأفراد وزيادة نوعية التوظيف وجودته، كما يهدف إلى القضاء على كل أنواع المظاهر التي تؤدي إلى التمييز أو عدم المساواة كما يهدف إلى زرع روح الثقة بين الجمهور والإدارات فيعتبر الإعلان أهم ضمانة تمنح للمتقدم للوظيفة لمواجهة الإدارة أي أن يقدم طعنا في قرار ما يرى أنه غير شرعي بمنح الوظيفة لشخص آخر لا تتوفر فيه الشروط المطلوبة. (1)

وفي حالة عدم القيام بالإعلان وتغليب المصلحة الشخصية عن المصلحة العامة وتوظيف شخص غير مؤهل لهذه المهنة، قد يؤدي إلى إهمال مؤهلات لشخص آخر قد تجعله أهلا لاعتناق حياة مهنية عمومية يعلوا الصالح العام ضمنها على الصالح الخاص. (2) لهذا لا بد من عملية النشر أو الإعلان بالطرق المختلفة المقروءة أو المسموعة كونه يعتبر من الإجراءات المهمة في تنظيم الوظيفة العمومية.

- المسابقات (المباراة): وقد صدر المرسوم التنفيذي رقم 194/12 الذي يحدد كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية، حيث تنص المادة الأولى منه على: "تطبيقا لأحكام المادة 82 من الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، يهدف هذا المرسوم إلى تحديد كليات تنظيم المسابقات والفحوص المهنية وإجراءها في المؤسسات والإدارات العمومية ويحدد زيادة على ذلك، كليات تنظيم الامتحانات المهنية وإجراءها "حيث يتعين على الإدارة لاختيار الموظفين إجراء مسابقات مفتوحة ليعلم جميع الأشخاص الذين يستوفون الشروط المحددة في النظام الأساسي الخاص بكل وظيفة عمومية حتى يكون الاختيار موضوعي"، وهذا ما نصت عليه المادة 10 من المرسوم التنفيذي رقم 194/12 حيث: " يتم فتح المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية حسب الحالة ، بقرار أو مقرر من السلطة التي لها صلاحية التعيين أو السلطة الوصية" ، ويوضح القرار أو المقرر المنصوص عليهما في الفقرة أعلاه، على الخصوص ما يأتي:

- السلك أو الأسلاك والرتب التي تم من أجلها فتح المسابقات أو الامتحانات أو الفحوص المهنية.

- نمط التوظيف أو الترقية (مسابقة على أساس الشهادات أو الاختبارات أو امتحان أو فحص مهني).

1. هندوي حنان، مرجع سابق، ص 40.

2. هاشمي خرفي، مرجع سابق، ص 124.

- عدد المناصب المالية المفتوحة والمخصصة لكل نمط توظيف أو ترقية.
 - الشروط القانونية الأساسية للمشاركة في المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.
 - عدد الإختبارات وطبيعتها ومدتها ومعاملاتها.
 - تاريخ فتح التسجيلات وانتهائها.
 - تشكيل لجنة الإنتقاء في المسابقة على أساس الشهادات.
 - تشكيل لجنة القبول أو النجاح النهائي. (1)
- كما تجدر الإشارة إلى أنه لنظام الترتيب أهمية في ضبط عمليات الترقية حيث ترتبط الترقية بالوظيفة تبعاً لاختصاصاتها مما يوفر أساساً عادلاً لإجرائها، كما أن الترتيب يقيد سلطة الرئيس الإدارية في النقل فقط إلى تلك الوظائف التي يتوافر في الموظف مواصفاتها، وبصورة أكثر شمولية فإن هذا النظام هو الوسيلة العملية الموضوعية التي يمكن بواسطتها تطبيق مبدأ الشخص المناسب في المكان المناسب. (2)
- ولكن رغم الدور الكبير الذي تقوم به الإدارة من حماية ورقابة على مبدأ المساواة في تولي الوظيفة العمومية إلا أنها تحتاج إلى جهة أكثر حيادية تحقق العدالة بين الإدارة والموظف وهي الحماية القضائية، وسوف نتطرق إليها كالتالي:

الفرع الثاني: الحماية القضائية لمبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر.

يمارس القضاء رقابته على تطبيق مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية عن طريق رقابته للتشريعات المنظمة للالتحاق بالوظائف العمومية، كما يراقب مشروعية القرارات الإدارية الخاصة لتولي الوظائف العمومية، وهذا للتأكد من مدى تطابق الشروط التي تضعها القوانين والتشريعات على مدى احترام الإدارة لها لضمان تكريس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، فرقابة القضاء الدستوري على التشريعات التي تنظم تقلد الوظائف العمومية تعد ضماناً هامة لتحقيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية كما تعتبر هذه الرقابة القضائية ضماناً قوية باعتبارها السياج الذي يحمي مبدأ المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف العمومية. (3) وعموماً يمكن إجمال الرقابة التي يمارسها القاضي الإداري على القرار الإداري المخاصم مبدئياً بإخلاله بمبدأ

1. المرسوم التنفيذي رقم 194/12 المؤرخ في 25 أبريل 2012، المتضمن كليات تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وإجرائها، الجريدة الرسمية، العدد 26، المؤرخة في 03 ماي 2012، ص 12.

2. سميحة لعقابي، بشير الشريف، مرجع سابق، ص 145.

3. علي عبد الفتاح محمد، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، دار الجامعة الجديدة (د، ط)، الإسكندرية، 2007، ص 219.

المساواة في تقلد الوظيفة العمومية بنوعين من الرقابة الخارجية والرقابة الداخلية.

أولاً: الرقابة الخارجية: وهي الرقابة التي تتناول شكل القرار والإجراءات اللازم اتباعها لإصداره والسلطة المختصة بذلك وبعبارة أخرى فإن الرقابة الخارجية تنصب على فحص عناصر خارجية للقرار الإداري، كرقابة الاختصاص والتي تعد من أهم الضمانات المجسدة لمبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية أن لا يصدر القرار الإداري سواء ذلك المتعلق بعملية التعيين أو الصادر في أي مرحلة من مراحل المسار الوظيفي، إلا من السلطة المختصة ويقصد بالاختصاص وجوب صدور القرار الإداري من السلطة المختصة بإصداره وفي الحدود المسندة إليها فقط. كما أن هناك رقابة الشكل والإجراءات وكقاعدة عامة لا تتقيد الإدارة باتخاذ شكل معين أو إتباع إجراء معين عند إصدارها للقرارات الإدارية إلا أنه وحفاظاً على مصلحة الأفراد اتجاه الإدارة ومنعاً لأي تعسف محتمل من هذه الأخيرة وفي هذا الصدد يتعين عليها أن تخضع تلك القرارات إلى أشكال معينة أو إجراءات محددة حيث تلتزم باحترامها بالنظر لما تنطوي عليه هذه القواعد من أهمية لوقوفها كحاجز في مواجهة سلطات الإدارة سيما وأنها تتمتع بقرينة سلامة قراراتها عند صدورها. وعلى هذا تشكل ضمانات الشكل والإجراء من أهم الضمانات المقررة لحماية مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العمومية، ولهذا فإنه متى كان الشكل والإجراء جوهرياً فإن تخلفه يؤدي إلى إلغاء القرار، وبناءً على ذلك فإن أي مخالفة لأحد هذه الإجراءات والشكليات المفروضة يجعل القرار معيباً يعيب الشكل ومن شأن هذا تدعيم لمبدأ المساواة في توليد الوظائف العامة بين جميع المترشحين غير أنه إذا كانت القاعدة أن مخالفة الشكل والإجراء تؤدي إلى بطلان القرار إلا أن التشدد في التمسك به من شأنه أن يزيد من بطئ الإدارة وجمودها ولهذا فإن القضاء الإداري لا يرتب البطلان على خرق الأشكال والإجراءات التي لم تكن جوهرياً. (1)

ثانياً: الرقابة الداخلية: وعلى عكس الرقابة الخارجية فإن الرقابة الداخلية تنصب على مضمون القرار الإداري، حيث تتناول فحص العناصر الموضوعية أو الداخلية له سواء تعلق الأمر بمحله أو سببه أو هدفه وهي عناصر تتصل بسلطة الإدارة التقديرية في كثير من الأحيان مما قد يؤثر على سلامة القرار وبالتالي مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية، فالمحل موضوع القرار الإداري هو مركز قانوني عام أو خاص من حيث الإنشاء أو التعديل أو الإلغاء وما دام المحل هو الأثر القانوني المترتب على إصدار القرار الإداري فإن ترتب آثار غير شرعية هو مخالفة للقانون، وعلى سبيل المثال: فالقضاء الإداري الفرنسي تطور وأصبحت رقابته تمتد لتشمل تقييم

1. سميحة لعقابي بشير الشريف، مرجع سابق، ص 156، 159.

الإدارة لنتائج الامتحانات التي أجراها صاحب الشأن، وفحص كافة الظروف التي أحاطت بقرار الإدارة برفض التعيين بما فيها تلك النتائج ولا شك فيما في ذلك من تدعيم لشفافية العمل الإداري وما يتبعه من تحقيق وتكريس لمبدأ المساواة بين الجميع. (1)

وللحفاظ على مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية وجب اللجوء إلى القضاء كون إجراءاته أكثر دقة، إلى الحد الذي يدفع الإدارة دوماً إلى وجوب أخذ احتياطات لا نهاية لها حتى تحافظ على خط سير لا يشوبه أي مأخذ قانوني، حيث أنه بإمكان الموظفين أن يطلبوا نقض القرارات غير القانونية أمام المحاكم المختصة كما بإمكانهم طلب إبطال بعض القرارات الصادرة عن الإدارة، ويكون ذلك بتوفر المصلحة الشخصية للموظف أو للمترشح لوظيفة عمومية.

وتجدر الإشارة إلى أن أكثر المنازعات والقضايا في الوظيفة العمومية من النوع الذي يطلب فيه الإلغاء، هذا ما يميزها بعمق عن منازعات وقضايا العمل، حيث أن منازعات الوظيفة العمومية مظهراً من مظاهر دولة القانون، وصورة من صور ممارسة الرقابة القضائية على الإدارة في مرحلة تنفيذ العلاقة الوظيفية، فالموظف العمومي في مركز تنظيمي يفرض عليه تنفيذ تعليمات الإدارة، وهو أيضاً الطرف الضعيف، ومن هنا بات لزاماً أن يوفر المشرع جملة من الضمانات لحمايته من أي تعسف من جانب الإدارة، وعلى رأس هذه الضمانات حق اللجوء للقضاء ورفع دعوى ضد الإدارة المستخدمة، ويتولى القضاء الإداري إلغاء القرارات الإدارية المعنية، هذا الأخير يحدد بشكل متحرر المصلحة التي يجب أن يثبت أنها واقعة كالمترشح الذي يتقدم إلى إجراء مباراة أو مسابقة يمكنه أن يطعن في نتائج هذه المباراة أو قد تتعلق الطعون بالترقية أو بحقوق مالية أو قرارات تأديبية وغير ذلك من القرارات التي تتوفر فيها مصلحة واضحة في الطعن فيها بالإلغاء أمام القضاء الإداري. (2)

وفي الأخير نستنتج أنه إذا لم تحقق الإدارة نتيجة لحماية مبدأ المساواة أمام الوظائف وجب اللجوء إلى القضاء الإداري الذي يعد ضماناً قضائياً وهذا احتراماً لتكريس مبدأ المساواة.

1. سميحة لعقابي، بشير الشريف، مرجع سابق، ص 164.

2. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية (القسم الثاني) الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية، دار جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2013، ص 297، 299.

المبحث الثاني: نتائج تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر

إذا كنا نتاولنا في المبحث السابق التطبيقات القانونية لمبدأ المساواة أمام الوظائف العمومية،

ورأينا أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية يقوم على المساواة بين المتقدمين طالما توفرت فيهم الشروط القانونية المتطلبة لتولي الوظائف فإننا في هذا المبحث نتناول أهم آثار تطبيق مبدأ المساواة في نقل الوظائف العمومية، وهو عديم التمييز بين المتقدمين لتولي الوظائف العمومية استنادا لإعتبارات الجنس في مطلب أول وكذلك لإعتبارات دينية في مطلب ثاني، كما نتناول أهم مظهر من مظاهر تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية وهو عدم التمييز بين متقدمين للوظيفة العمومية لإعتبارات سياسية في مطلب ثالث وسيتم شرح كل نتيجة على النحو التالي:

المطلب الأول: عد التمييز بين المترشحين على أساس الجنس يقتضي مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية عدم التمييز بين المرشحين لتقلد الوظائف العامة استنادا لإعتبارات الجنس (الرجال والنساء)، فلا يجوز للإدارة استبعاد المرأة من تولي الوظائف العمومية لأنها امرأة فقط، وفي هذا النطاق يقول الأستاذ AUVERT نقد المساواة بين الجنسين لتولي الوظائف العامة أحد مظاهر المساواة بين الجنسين⁽¹⁾، وهي ضمانة ترمي إلى المساواة بين الرجل والمرأة والقضاء على جميع صور وأشكال التمييز ضدها في ميدان الوظيفة العمومية على أن التمييز ضد المرأة يعني تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من الآثار وأغراضه توهين أو احباط الاعتراف للمرأة بحقوقها والحريات الأساسية التي تتمتع بها أو تقييد من تمتعها بهذه الحقوق وممارستها لها، أي أنه لا يجوز التمييز بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات الوظيفية فلا حق الترقية وتقليد الوظائف والمناصب العليا وعليها ما على الرجل من الواجبات، إلا أنه قد يقع بعض التمييز أو عدم المعاملة بالمثل إن صح التعبير في التقليد أو ممارسة بعض المهام التي لا تستطيع المرأة ممارستها بسبب عدم قدرتها على ذلك كتقلد مهمة الإمامة في الصلاة مثلا وبعض المهام التي تتطلب على أعمال شاقة يصعب معها على المرأة ممارستها كمهام الحراسة الليلية، وبالتالي فإن هذا المنع لا يعتبر من قبيل التمييز بل يعتبر من قبيل الإجراءات التي تصون وتحفظ كرامة المرأة من تقلد مثل هذه المهام بوصفها عنصر فاعل في المجتمع لا يمكن الاستغناء عنه.⁽²⁾

1. موسى مصطفى شحادة، مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاته في احكام القضاء الإداري "دراسة مقارنة" مجلة

الشرعية والقانون، العدد السادس عشر (16)، شوال 1422هـ، يناير 2002، ص 181.

2. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 99.

كما أن مختلف الأحكام القانونية والتنظيمية الصادرة في هذا الشأن بدءاً بالأمر 133/66 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الأساسي العام للعامل الصادر عام 1978، وأحكام المرسوم 59/85 المؤرخ في 23 مارس 1985 وصولاً إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006 الذي أكد على مبدأ مساواة المواطنين من الجنسين في الالتحاق بالوظيفة العمومية. وهذا ما نصت عليه المادة 27 من الأمر 03/06 "أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من الظروف الشخصية أو الاجتماعية". (1)

وإذا قارنا مدى تكريس هذا المبدأ مع تشريعات الدول الأخرى نجد أن تشريعات الوظيفة العمومية الفرنسية المتعاقبة نصت على عدم التفرقة بين الجنسين في تولي الوظائف العمومية إلا بنص قانوني خاص، في التوظيف المدني للدولة في فرنسا يكون مناصفة بالتساوي بين الرجل والمرأة أي 50 % لكل منهما ، ولكن هذا التساوي لا يكون في جميع الوظائف وذلك حسب العمل الذي تتطلب كل إدارة فعلى سبيل المثال نجد في الوزارات ذات الخدمات الاجتماعية المرأة تحتل الصدارة فبينما في وزارتي الداخلية والدفاع نجد أن شغل الرجال يقارب 80 % وكذلك إذا قارناها على حسل الهياكل فنجد أن المرأة تكون مسيطرة في الهياكل التعليمية وخاصة في الطور الابتدائي والثانوي وتحتل 45% في قطاع العدل أما في قطاع الإدارات المركزية لا تشغل المرأة إلا حوالي 12 % من مجموع العمال المدنيين. وفي القطاعات الكبيرة فإن المرأة تحتل نسب جد ضعيفة 14% في مجالس الدولة و 11% في مجالس القضاء و 5% في المفتشية العامة للمالية⁽²⁾، هذا فيما يخص فرنسا كما أنه ونظراً لما يواجهه العالم العربي من نقد حول هذا الأمر ولجديته فلقد نصت بعض الدساتير العربية على المساواة بين المرأة والرجل بصورة صريحة ضمن هذه الدساتير ومنها الدستور المغربي حيث نص في الفصل الثامن على أن "الرجل والمرأة متساويان في التمتع في الحقوق السياسية ولكل مواطن ذكر أو أنثى الحق في أن يكون ناخباً إذا كان بالغاً سن الرشد و متمتعاً بحقوقه المدنية والسياسية"

أما الدستور اليمني فقد نص في المادة 36 على "الدولة تضمن حقوق متساوية لرجال والنساء في جميع مجالات الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية وتوفر بشكل تقدمي

1. الأمر 03/06، مرجع سابق، ص 06

2. René chapus, droit administratif général, tome 2, édition Montchrestien, 8ème édition, Paris 1995, P 131

وعليه فإن اشتراك الذكورة أو الأنوثة في تولي بعض الوظائف لا يتعارض مع مبدأ المساواة، نظرا لوجود تولي الرجال الوظائف التي لا تمكن المرأة من القيام بها نظرا لتكوينها الفيزيولوجي، وعادة يفضل أن يكون اعضاء الضبطية القضائية من الرجال لأنهم أقدر على تحمل المشقات، وأكثر مقدرة على الرؤية السليمة عند وقوع الجرائم، حيث لا تستطيع المرأة التخلي عن عواطفها في مثل هذه المواقف، أما عنه القبض أو التفتيش في الأماكن التي لا يدخلها الرجال فيفضل في مثل هذه الحالة أن يكون عضو الضبط القضائي من النساء خوفا على خدش الحياء عنهم فتفتيش النساء أو تفتيش الأماكن الخاصة بهن فتخصيص بعض الوظائف للرجال دون النساء أو للنساء دون للرجال لا يخل لمبدأ المساواة⁽¹⁾، ومن أدلة المساواة بين الرجل والمرأة في القرآن الكريم نجد أن الله عز وجل قد ساوى بين الرجل والمرأة منذ بدء الخليفة لقوله تعالى: "وأنه خلق الزوجين الذكر والأنثى من نطفة إذ تمنى وان عليه النشأة الأخرى"⁽²⁾، وانه لا دخل في صفات الذكورة والأنوثة تمييز بين الرجل والذكر ولا دخل للذكورة والأنوثة في السلوك الإنساني واستقامته وتنازعه بين الخير والشر فهما سواء في هذا السبيل، ولقد خلق الرجال والنساء من نفس واحدة فليس لجنس على آخر فضل او تكريم عملا لقوله تعالى "يا أيها الناس اتقوا ربكم الذي خلقكم من نفس واحدة وخلق منها زوجها وبث منهما رجالا كثيرا ونساء"⁽³⁾.

وكما ان التشريع الجزائري أقر هذا المبدأ، فالدساتير الجزائرية كلها بالرغم اختلاف اساسها الايديولوجي كرسست مبدأ المساواة بين الجنسين ومنعت التمييز بينهما مهما كان نوعه ومن بينها ذلك الذي يكون اساسه الجنس⁽⁴⁾، فقد نصت المادة 29 من الدستور 1989 المعدل والمتمم في عام 1996 على أن "كل المواطنين سواسية أمام القانون ولا يمكن ان يتذرع لأي تمييز يعود سببه الى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي او اي شرط أو ظرف اخر شخصي أو اجتماعي " كما جاءت المادة 32 من الدستور الجديد 2016 وأكدت على مبدأ المساواة حيث جاءت موافقة لنص المادة 29 من الدستور 1989-1996 .

1. محمد علي السلام عياد الحلبي، مرجع سابق ص 165

2. سورة النجم، الآيتين 46-47.

3. سورة النساء، الآية 1.

4. تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية دراسة مقارنة (د ط) الجزائر ص 99.

أما الدستور المصري قضت المادة 11 منه على أن: تكفل الدولة توفير بين واجبات المرأة نحو الأسرة وعملها في المجتمع ومساواتها بالرجال في ميادين الحياة السياسية، الاجتماعية والاقتصادية، دون اخلال بالأحكام الشريعة الإسلامية (1)

لقد تعرفت من خلال المطلب الأول على نتيجة من نتائج المساواة في تولي الوظائف العمومية الا وهي رفض التمييز بين المترشحين لاعتبارات الجنس أي أن المساواة بين الجنسين هو هدف لخلق التكافؤ بين الجنسين وتمتعهم بكافة الحقوق والامتيازات في جميع مجالات الحياة، كما أنه لا يجوز التمييز بين الأشخاص لاعتبارات دينية الذي يعتبر أهم نتيجة من نتائج المساواة في تولد الوظائف العمومية ففيما تتمثل؟

المطلب الثاني: عدم التمييز بين المترشحين لاعتبارات دينية

لقد تضمنت مواد بعض القوانين وانظمة الدولة نصوصا تمنع التمييز بين المتقدمين لتقلد الوظائف العامة بسبب اعتقاداتهم الدينية، وبناء على ذلك فإنه لا يجوز حجز وظائف معينة لمعتققي ديانة معينة ولا يجوز استبعاد ديانة مهينة من تولي وظائف معينة، ويقصد بالتمييز على أساس الدين يعني أي تمييز أو استثناء أو تقييد وتفضيل يقوم على اساس الدين أو المعتقد ويكون غرضه أو أثره تعطيل او انتقاض الاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها على أساس من المساواة فقد نصت المادة 02 من الدستور الفرنسي لسنة 1958 على عدم التمييز بين المتقدمين لتولي الوظائف العمومية استنادا لاعتبارات دينية، وكذلك المادة 40 من دستور الجمهورية العربية المصرية لسنة 1971، والمادة 06 من دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة 1952 والمادة 25 من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة لسنة 1971 وقد نصت جميع هذه الدساتير صراحة على أنه لا يجوز التمييز بين المواطنين في هذه الدولة بسبب العقيدة الدينية واستنادا لهذه المواد تضمنت بعض قوانين الوظيفة العمومية وأنظمة الخدمة المدنية في هذه الدولة نصوصا تمنح التمييز بين المرشحين لتولي الوظائف العمومية بسبب معتقداتهم الدينية (2).

1.محمد هلي السالم عيادة الحلبي، مرجع سابق، ص 135، 136

2.موسى مصطفى شحادة، مرجع سابق، ص 178

أما فيما يخص المحاكم الجزائرية فلم نحصل على أحكام موضوع التمييز بين المتقدمين لتولي الوظائف العامة بسبب معتقداتهم الدينية، ونعتقد أن هذه المحاكم لم تتردد في اصداء احكامها بالرفض لأي تمييز احتراماً لمبدأ المساواة بمفهومه العام، ومبدأ المساواة أم تولي الوظائف العمومية الخاصة (1).

وإذا كان مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العمومية يلزم الإدارة بعدم التمييز بين المترشحين استناداً للمعتقدات الدينية إلا أن هذا المبدأ لا يخلو من انشاءات التي ترد عليه والمنصوص عليها في الأنظمة والقوانين الخاصة بالموظفين فهناك وظائف ذات طابع ديني لا بد أن يتولاها معتقو ديانة معينة كوظيفة صفتي عام الدولة، ووظائف القضاء الشرعي- ووظائف وزارة الشؤون الدينية والاقواف، وأئمة المساجد، بعثات الحج، فطبيعة هذه الوظائف تقضي بحجزها للمسلمين، واستبعاد معتقي الديانات الأخرى، وهناك وظائف محجوزة لمعتقي الديانة المسيحية كأعضاء مجالس الكنيسة في الأردن ومصر ولبنان، المختصة بشؤون المسيحيين، وذلك لا يعد اعتماداً على مبدأ المساواة امام تولي الوظائف العمومية لأن طبيعة هذه الوظائف تلزم بحجزها لمعتقي الديانة، أو مذهب معين دون اسراف والضرورة الخاصة بالوظائف تقدر بقدرها (2).

وفي الأخير نلاحظ أن القوانين والتشريعات الجزائرية لم تتطرق الى موضوع عدم التمييز للاعتبارات الدينية ومن خلال هذا المطلب تعرفنا على ضرورة احترام الطرف الآخر خاصة المتقدمين للوظائف العمومية وبسبب دياناتهم او معتقداتهم، وهذا من أجل أن نكسر ضمانات هامة وهي مبدأ المساواة أما في المطلب الأخير سنتناول مظهر من مظاهر عدم التمييز بين المترشحين للوظيفة العمومية وسنعرضه فيما يلي:

1.هنداوي حنان، مرجع سابق، ص 71

2.موسى مصطفى شحادة، مرجع سابق، ص 180

المطلب الثالث: رفض التمييز لاعتبارات سياسية وحرية الرأي

والمقصود بعدم التمييز بين المتقدمين لتولي الوظيفة استنادا الى الاعتبارات السياسية، بحيث لا يكون الموقف السياسي أو الانتماء الحزبي لمرشحي سباب لاستبعاده من تولي الوظيفة العمومية كضمانة هامة من ضمانات ممارسة الحريات السياسية، وثبات الجهاز الإداري في الدولة، لأن هذا الجهاز يجب أن يكون عنصر الثبات والاستقرار في الدولة، وأن يستمر في اداء عمله وخدمة الدولة بصرف النظر عن الشكل الأساسي لها، حتى اذا ما تغير هذا الشكل السياسي فيجل أن يستمر الجهاز الإداري في عمله ، ولا يكون هذا التغيير سببا في فتح باب الترشيح مرة أخرى في الوظائف العمومية لمن يدينون بالولاء السياسي أو الحزبي للحكومة الجديدة⁽¹⁾. وهذا ما أكدته المشرع الجزائري من خلال المادة 27 من الأمر 03/06 حيث نص على لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آراءهم.... كما حرصت معظم التشريعات على رفض لتولي الوظائف العمومية استنادا إلى آرائهم انتماءاتهم السياسية أو الحزبية فلا يجوز حجز وظائف معينة لأنصار حزب معين أو معتنقي سياسة معينة، كما لا يجوز استبعاد أنصار حزب معين من تولي وظائف عمومية⁽²⁾.

وهذا ما حرص عليه دستور الجزائر حيث جاء في المادة 29 من دستور 1996 والمادة 32 من الدستور الحالي 2016 منه على أن: "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو العرق أو الجنس أو الرأي أو أي شرط، أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي" وكما نصت المادة 36 من دستور 1996 على أنه "لا مساس بحرمة حرية المعتقد، وحرمة حرية الرأي"⁽³⁾، وفي هذا الشأن نجد المشرع الجزائري قد كفل كذلك حرية الرأي حيث نص في المادة 26 من الأمر 03/06 حيث أن "حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه"⁽⁴⁾، وهذا يعني أنه إذا ضمن المشرع الجزائري للموظف العام والمترشح للوظيفة العمومية حرية الرأي فعليه احترام واجب التحفظ حيث التعبير عن آرائه السياسية، ولكن لا يجوز بأي حال من الأحوال التمييز بين المتقدمين للوظائف العمومية بسبب معتقداتهم أو انتماءاتهم السياسية.

1. علي عبد الفتاح محمد، مرجع سابق، ص 229.

2. موسى مصطفى شحادة، مرجع سابق، ص 169.

3. الأمر رقم 03/06، مرجع سابق، ص 6.

4. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية 1996، مرجع سابق، ص 6.

وعادة ما تكون حرية الرأي رديفة لحرية التعبير ولصيقة بها والتي يمكن تعريفها بأنها التعبير عن الأفكار والآراء عن طريق الكلام أو الكتابة أو أي عمل آخر دون فرض قيود أو شروط حكومية شريطة أن لا تتجاوز هذه الأخيرة مجموعة القوانين والأعراف المكرسة في الدولة أو المجموعة التي سمحت بحرية لتعبير وإبداء الرأي، وحرية الرأي أو التعبير كثيرا ما تكون شديدة الاحتكاك بالنظم السياسية والسلطات الحاكمة في الدول والمجموعات المانحة لها، ففي الدول الديمقراطية تكون حرية الرأي والتعبير أوسع من تلك النظم والدكتاتوريات التي غالبا ما تقيد فيها وتضيق منها، هذا وتتأثر هذه الحرية بالظروف السياسية والأمنية والاجتماعية والثقافية التي تعيشها الدول وأحيانا قد تلعب الظروف الخارجية دورا مهما في التغيير من حدود هذه الحريات، فحرية الرأي والتعبير حق من حقوق الإنسان كفلته الأعراف والمواثيق الدولية إلى جانب لتشريعات الجزائرية ونظمتها الدساتير الحديثة والقوانين القائمة لا سيما في الدول الديمقراطية ومن خلال هذا كله تعتبر هذه الضمانة مهمة جدا للموظف العمومي كذلك خلال أداءه لمهامه فيعد حر في إبداء آرائه طالما أنه لم يتجاوز حدود واجب التحفظ المفروضة عليه بسبب واجباته الوظيفية وبالتالي فإنه يتعين على المؤسسة أو الإدارة العمومية المستخدمة عدم التمييز بين الموظفين الذين يبديون آراءهم طالما كانوا متقيدين بواجب التحفظ المفروض عليهم، وبالتالي يتساوون في الحقوق والواجبات، ولا يجوز استعمال أي إجراء أو تدبير أو التذرع بسبب آراء الموظفين المعنيين قصد حرمانهم من حقوقهم أو التضيق عليهم في الواجبات واتباع الصرامة تجاههم في حين يتم التساهل مع الموظفين الآخرين أو حرمانهم من الاستفادة من الامتيازات التي كرستها قوانين الوظيفة العمومية أو حرمانهم من حقهم في الدفاع إذا تعرضوا لمتابعة تأديبية أثناء مسار حياتهم المهنية بذلك يتضح لنا أن المشرع الجزائري كرس هذا الحق للموظف العمومي وكذا المرشح لوظيفة عمومية والتمتع به بحيث له أن يعبر عن رأيه وأفكاره بكل حرية وبجميع أنواع التعبير وفي كل المجالات ولكن في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه كونه يماس مهامه في خدمة الدولة ويسعى إلى تكريس احترامها وفرضه وفقا لما تنص عليه القوانين والتنظيمات فحرية الرأي والتعبير حق أساسي. (1)

1. عبد الحكيم سواكر، مرجع سابق، ص 94، 95، 96.

والجدير بالإشارة إلى أنه بوسع السلطة الإدارية أن ترفض أحيانا ترشح أحد الافراد الذي بالغ دون تحفظ في التعبير عن آراءه السياسية، وبالتالي في ممارسته للوظيفة العمومية المترشح لها وان القضاء يمارس بهذا الصدد مراقبة عادية تسمح له بتفادي كل خطأ ارتكب في التكيف القانوني للوقائع على ضوء الملايسات والمقتضيات الخاصة بالوظيفة العمومية المعنية، كالمشاركة في العديد من التظاهرات المتطرفة العنيفة للمترشح لمسابقة مفتش الشرطة ، بحيث أعتبر متنافي مع الصفات المطلوبة لممارسة هذه الوظيفة، بل أن هناك بعض الوظائف التي تراعى فيها الآراء السياسية كشرط أساسي للتوظيف او الإقصاء، فيتعلق الأمر من جهة بالوظائف السامية للوظيفة العمومية ، وهي كثيرة تخضع لتقدير السلطة السياسية، كالأمناء العامون للوزارات، المدراء والمدراء العامون للإدارة المركزية، السفراء، عمداء الجامعات والولاية الخاضعين للأحكام المطبقة على الوظائف السامية للدولة.

ولعل مرد ذلك، يعود إلى أن شاغلي هذه الوظائف العليا يعينون بالتحديد بسبب علاقاتهم وولائهم مع السلطة التي تعينهم لممارسة الوظائف المعنية، ولشغل هذه الوظائف يمكن للسلطات الإدارية الاستعانة بالموظفين أو بغير الموظفين. (1)

وفي الأخير نستنتج أن المشرع الجزائري كرس مبدأ عدم التمييز بين المترشحين لتولي الوظائف العمومية لمعتقداتهم وآراءهم وانتماءاتهم السياسية، إلا في بعض الحالات كاستثناء، فلا يعد خرقا للمساواة رفض مترشح وشطبه من قائمة مثلا للمبالغة في آرائه السياسية.

1. سعيد مقدم، مرجع سابق، ص 195.

خلاصة الفصل الثاني

وفي خلاصة الفصل الثاني، نصل إلى أن مبدأ المساواة تحقق في التشريع الجزائري. فمبدأ المساوات في تولي الوظائف العمومية، وجد لتحقيق العدالة والانصاف في انتقاء أفضل المرشحين لتولي الوظائف العمومية، ولضمان حسن سير المرافق العامة من خلال الشروط والطرق التي وضعها المشرع الجزائري للالتحاق بهذه الوظائف، وكيفية حماية هذا المبدأ سواء إداريا او قضائيا، كونه من اهم تطبيقات مبدأ المساوات، وكما انه ينتج عنه العديد من الآثار التي تلغي أي تمييز يعود سببه إلى الرأي أو الدين أو العرق أو الجنس... الخ

الخلاصة

الخاتمة

من خلال دراسة مبدأ المساواة في تولي الوظائف العامة، تم التوصل إلى أن هناك سعيًا من المشرع الجزائري لتكريس هذا المبدأ، بداية من الالتحاق بالوظيفة العمومية، وصولًا لمختلف مراحل المسار الوظيفي المرتبطة بالمبدأ، وهذا من خلال جميع الدساتير م كذا النصوص المنظمة للوظيفة العمومية في الجزائر و التي أكدت على حق جميع المواطنين في تقلد الوظائف العمومية، دون أن يتسبب اختلاف الأصل أو الدين أو الجنس أو اللغة أو الرأي أو أي سبب آخر في استبعاد أحد من تقلد الوظائف العمومية، مادامت الشروط التي حددها القانون قد توافرت فيه، و مدى فعالية الضمانات التي أقرها المشرع لحماية المبدأ، سواء تعلق الأمر بالضمانات الإدارية أو القضائية، وبعد دراسة مختلف الجوانب توصلنا إلى جملة من النتائج نوجزها على النحو التالي :

1. إن مبدأ المساواة بمفهومه العام يعد القاعدة الأساسية للحقوق والحريات، أي إعطاء الناس نصيبهم من الحقوق والواجبات بالتساوي، وبالتالي فهو يعتبر مبدأً أساسيًا من مبادئ الديمقراطية، ويجب أن يكون بين المواطنين والأجانب باستثناء الحقوق والواجبات ذات الطابع السياسي.
2. للمساواة أنواع ومظاهر مختلفة وكثيرة يجسد مدى أهمية هذا المبدأ وضرورة تكريسه في المجتمع، لأنه يشمل جميع جوانب الحياة، كما يجسد مدى ارتباطه الوثيق مع المصطلحات المشابهة له، فهو يحقق لنا العدالة داخل المجتمع، وهذا ما ينتج عنه تحقيق الأمن والطمأنينة في المجتمع، كما أن المساواة أساس الحرية، فبغير تطبيق القاعدة القانونية لا يمكن القطع بأن حرية الرأي مكفولة، وكذا مدى التلازم بين مبدأي المساواة وتكافؤ الفرص.
3. إن مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية يستمد أسسه القانونية من الشريعة الإسلامية، باعتبارها من الدعائم الأولى لهذا المبدأ، كما أن جميع الدساتير الجزائرية نصت على هذا المبدأ، وكذلك الأنظمة والقوانين الخاصة بالوظيفة العمومية في الجزائر.

4. بالنسبة لشروط الدخول للوظيفة العمومي، حرص المشرع الجزائري على ضرورة تكريس مبدأ المساواة بين المتقدمين للوظيفة العمومية، فبجانب الشروط العامة التي وضعها للالتحاق بالوظائف العمومية (كالجنسية، السن، القدرة البدنية، ...)، أضاف شروطا خاصة تتمثل في الفحص الطبي و التحقيق الإداري، وهذا للتأكد من خلو المرشحين من أي عيوب قد تضر بالوظيفة العمومية، وعدم الإخلال بمبدأ المساواة، كذلك في الطرق التي يتم من خلالها اختيار أفضل المتقدمين لشغل الوظائف العمومية بمختلف أنواعها، من خلال مراقبة أعمال الإدارة العمومية، وإلغاء أي قرار يعد إخلالاً بمبدأ المساواة بين المترشحين للوظيفة العمومية.
5. ومن أهم نتائج المساواة في تقلد الوظائف العمومية، أنه لا يجوز التمييز بين المتقدمين لتقلد الوظائف استناداً لأي اعتبارات، سواء كانت سياسية أو حزبية، أو بسبب الجنس، أو لاعتبارات أخرى.

الاقتراحات:

1. استعمال الوسائل العصرية في اجتياز اختبارات الالتحاق بالوظيفة: يكون إلكترونيا عن طريق الحاسوب حيث يقوم هذا الأخير بإعطاء النتيجة مباشرة للمترشح.
2. التقليل من وثائق ملف الترشيح بحيث نجده يحتوي على أكثر من عشر (10) وثائق، وذلك لتسهيل عملية تكوين الملف في أسرع وقت.
3. عقد دورات تحسيسية وأيام دراسية وندوات للموظفين والمواطنين بصفة عامة حول مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، ومدى تكريسه في الواقع المعاش.
4. اختيار الموظفين عن طريق مؤسسات محايدة ولها الخبرة الكافية في ذلك.
5. تشديد الرقابة على المؤسسات والإدارات العمومية، سواء من حيث مدى تطبيقها لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العمومية، أو بين الموظفين.

الملاحق

ملحق رقم 1

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

رئاسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر
توظيف مباشر على أساس الشهادة

إن (ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم المؤرخ في المتضمن إنشاء (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتقني والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم ... المؤرخ في المتضمن القانون الأساسي الخاص بـ (سلك الانتماء) لا سيما المادة منه،
- وبناء على الشهادة رقم المؤرخة في (ذكر اختصاص الشهادة) المسلمة لـ (بيان الاسم واللقب) من طرف،

- وبناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم المؤرخة في،

- وبناء على المحضر رقم المؤرخ في المتضمن تنصيب المعني(ة) ابتداء من،

- وباقتراح من

يقرر

المادة الأولى : يعين (بيان الاسم واللقب) بصفة متربص في سلك رتبة الصنف الرقم الاستدلالي، ابتداء من تاريخ تنصيبه

المادة 2 : يكلف (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ في

ملحق رقم 2

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

سنة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر توظيف مباشر على أساس الشماعة (بحد تكوين متخصص)

- إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)
- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،
- و بناء المحضر رقم.....المؤرخ في.....المتضمن فتح تكوين متخصص للالتحاق برتبة.....،
- و بناء على المحضر رقم.....المؤرخ في.....المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكوين المتخصص للالتحاق برتبة.....،
- و بناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم.....المؤرخة في.....،
- و بناء على المحضر رقم..... المؤرخ في.....المتضمن تنصيب.....(بيان الاسم واللقب) ابتداء من.....،
- و باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يعين.....(بيان الاسم واللقب) بصفة متربص في سلك.....رتبة.....الصنف.....الرقم الاستدلالي.....، ابتداء من.....، تاريخ تنصيبه

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

ملحق رقم 3

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مسة أو الإدارة العمومية

قرار رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوز سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوز سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري؛ بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،

و بناء على القرار الوزاري المشترك (تعليمية، عند الاقتضاء) المؤرخ في..... الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات و الامتحانات والاختبارات المهنية وكذا البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف أسلاك.....،

و بناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن فتح مسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق بسلك..... رتبة.....،

و بناء على المحضر رقم..... المؤرخ في ..، المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للمسابقة على أساس الاختبارات للالتحاق برتبة.....،

و بناء على الشهادة رقم..... المؤرخة في..... (ذكر اختصاص الشهادة)، والمسلمة ل..... (بيان الاسم واللقب) من طرف.....،

و بناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم..... المؤرخة في.....،

و بناء على المحضر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تنصيب المعني(ة) ابتداء من.....،

و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى: يعين..... (بيان الاسم واللقب) بصفة متربص في سلك..... رتبة..... الصنف..... الرقم الاستدلالي.....، ابتداء من.....، تاريخ تنصيبه

المادة 2: يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....

ملحق رقم 4

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ساسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر توظيف من طريق الإختبار المهني

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعاون الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،

و بناء على القرار الوزاري المشترك (تعليمية، عند الاقتضاء) المؤرخ في..... الذي يحدد كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية وكذا البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف أسلاك.....،

و بناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن فتح اختبار مهني للالتحاق بسلك..... رتبة.....،

و بناء على المحضر رقم..... المؤرخ في.....، المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للاختبار المهني للالتحاق برتبة.....،

و بناء على الشهادة رقم... المؤرخة في..... (ذكر اختصاص الشهادة)، المسلمة ل..... (بيان الاسم واللقب) من طرف.....،

و بناء على وثيقة الإثبات تجاه الخدمة الوطنية رقم..... المؤرخة في.....،

و بناء على المحضر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تنصيب المعني(ة) ابتداء من.....،

و باقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يعين..... (بيان الاسم واللقب) بصفة متربص في سلك..... رتبة..... الصنف..... الرقم الاستدلالي..... ابتداء من..... تاريخ تنصيبه

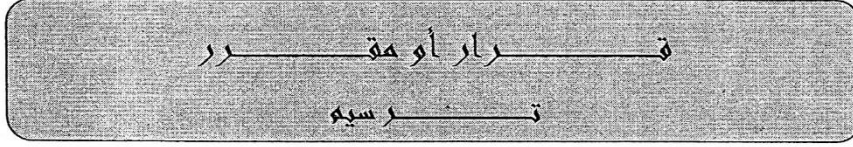
لمادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....

ملحق رقم 5

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية



إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،

و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....الرقم الاستدلالي.....ابتداء من.....،

و بناء على محضر اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المتجمعة في لجنة ترسيم بتاريخ.....،

و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يرسم.....(بيان الاسم واللقب) في سلك.....رتبة.....الصف.....الرقم الاستدلالي.....، ابتداء من.....،

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

ملحق رقم 6

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار تدقيق عن طريق الامتحان المهني

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الالتحاق) لاسيما المادة..... منه، وبناء على القرار الوزاري المشترك (تعليمية، عند الاقتضاء) المؤرخ في..... الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات والاختبارات المهنية وكذا البرامج المتعلقة بها للالتحاق بمختلف أسلاك.....،

- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن فتح امتحان مهني للالتحاق بسلك..... رتبة.....،

- وبناء على القرار رقم... المؤرخ في..... المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....، وبناء على مستخرج القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة..... الرقم الاستدلالي..... للصنف..... ابتداء من.....،

- وبناء على المحضر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للامتحان المهني للالتحاق برتبة.....، وبناء على المحضر رقم... المؤرخ... في..... المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية للالتحاق برتبة..... (عند الاقتضاء)،

- وبناء على المحضر رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تنصيب المعني(ة) ابتداء من.....،

- وباقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يرقى..... (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك..... رتبة..... ابتداء من..... تاريخ تنصيبه

المادة 2 : يعاد ترتيب المعني(ة) عند نفس التاريخ في الصنف..... الدرجة..... الرقم الاستدلالي.....

المادة 3 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ..... في.....

ملحق رقم 7

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

ساسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر الإلتحاق بدرجة أعلى عن طريق الترقية الاختيارية

إن..... (ذكر السلطة المحولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشب الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التع والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية والولايات والبلديات والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العم ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم..... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،

- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....

- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إرجاء..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....

- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن الإعلان عن النتائج النهائية للتكوين قبل الترقية للإلتحاق بدرجة.....، (عند الاقتضاء)

- وباقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى: يرقى..... (بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك..... رتبة..... ابتداء من الفاتح من شهر..... سنة.....

المادة 2: يعاد ترتيب المعني(ة) عند نفس التاريخ في الصنف..... الدرجة..... الرقم الاستدلالي.....

المادة 3: يكلف..... (السلطة الإدارية المحولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب..... في.....

ملحق رقم 8

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر الترقية إلى الرتبة الأعلى مباشرة

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي الع
لوظيفة العمومية،

- و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشب
الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 99-90 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعي
والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العموم
ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء ؛

- و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في...المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،
- وبناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....؛

- وبناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني(ة) إبتداء من.....(عند الاقتضاء) ؛
- وبناء على مستخرج القرار رقم..... المؤرخ.....في... المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة..... الرقم الاستدلالي.....

للصنف..... ابتداء من.....

- وبناء على الشهادة رقم.....المؤرخة في.....المسلمة للمعني من طرف.....، (تحديد اختصاص الشهادة)،

- وباقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يرقى.....(بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك.....رتبة.....ابتداء من تاريخ تنصيبه الذي لا يكون سابقا عر
تاريخ الإمضاء على هذا القرار أو المقرر.

المادة 2 : يعاد ترتيب المعني(ة) عند نفس التاريخ في الصنف.....الدرجة.....الرقم الاستدلالي.....

المادة 3 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

ملحق رقم 9

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر

الترقية في إطار المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226
المؤرخ في 25 جويلية 1990

إن.....(ذكر السلطة المحولة صلاحية التعيين)

بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

و بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 الذي يحدد حقوق وواجبات الموظفين شاغلي وظائف عليا في الدولة لاسيما المادة 25 منه،

و بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،

و بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم.....المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،

و بمقتضى المرسوم المؤرخ في.....المتضمن تعيين.....(بيان الاسم واللقب) بصفة.....(ذكر الوظيفة العليا المشغولة)،

و بناء على التعليم رقم 03 المؤرخة في 20 ديسمبر 1991 المتضمنة تطبيق المادة 25 من المرسوم التنفيذي رقم 90-226 المؤرخ في 25 جويلية 1990 المذكور أعلاه،

و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب المعني(ة) في رتبة.....إبتداء من.....،

و بناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترسيم المعني(ة) في رتبة.....إبتداء من.....(عند الاقتضاء)

و بناء على مستخرج القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة.....الرقم الاستدلالي..... للصف.....

إبتداء من.....

و باقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يرقى.....(بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلك.....رتبة.....إبتداء من تاريخ التوقيع على هذا القرار أو المقرر.

المادة 2 : يعاد ترتيب المعني(ة) في الصف.....الدرجة.....الرقم الاستدلالي.....

المادة 3 : يكلف.....(السلطة الإدارية المحولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر ب.....في.....

ملحق رقم 10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

لمؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر بترقية خاصة بأبناء الشهداء و أراامل الشهداء أو بالمجاهدين

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد،
- بمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري؛ بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- بمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء) لاسيما المادة..... منه،
- وبناء على التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008 التي تحدد كيفية تطبيق المواد 39 و 40 و 42 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد،
- وبناء على المنشور رقم 01/ك/خ/م ع و ع/2009/ المؤرخ في 03 جانفي 2009 المتعلق بترقية الموظفين في إطار التعليمات الوزارية المشتركة المؤرخة في 29 أفريل 2008 التي تحدد كيفية تطبيق المواد 39 و 40 و 42 من القانون رقم 99-07 المؤرخ في 05 أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد و الشهيد،
- وبناء على المنشور رقم 03/ك/خ/م ع و ع/2009/ المؤرخ في 26 جانفي 2009 المتعلق بترقية ذوي الحقوق إلى رتب تستوجب متابعة دورة تكوين، X
- وبناء على الشهادة رقم.....المؤرخة في.....التي تثبت صفة (ابن(ة) شهيد، أرملة شهيد أو مجاهد) المسلمة من طرف مديرية المجاهدين لولاية.....
- وبناء على القرار رقم...المؤرخ في.....المتضمن تعيين/إدماج وإعادة ترتيب.....(بيان الاسم واللقب) في رتبة.....ابتداء من.....،
- وبناء على مستخرج القرار رقم...المؤرخ في.....المتضمن ترقية المعني(ة) إلى الدرجة.....الرقم الاستدلالي..... للصف..... ابتداء من.....،
- وبناء على المحضر رقم.....المؤرخ في.....المتضمن تنصيب المعني(ة) ابتداء من.....،
- وباقتراح من.....،

تابع ملحق رقم 10

يقرر

المادة الأولى : يرقى(بيان الاسم واللقب) ويرسم في سلكرتبة.....ابتداء من.....، تاريخ تنصيبه

المادة 2 : يعاد ترتيب المعني(ة) عند نفس التاريخ في الصنف.....الدرجة.....الرقم الاستدلالي.....

المادة 3 : يجب على المعني(ة) متابعة دورة تكوين (عند الاقتضاء، إذا ما نصت على ذلك القوانين الأساسية الخاصة)

المادة 4 : يكلف(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.

ملحق رقم 11

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

المؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أمانة إحالة على وضعية الخدمة الوطنية

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- بمقتضى الأمر رقم 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 المتضمن قانون الخدمة الوطنية،
- وبمقتضى الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،
- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمراتب الموظفين ونظام دفع رواتبهم،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين وأعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،
- وبمقتضى المرسوم رقم..... المؤرخ في..... المتضمن إنشاء..... (تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و التكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي و الثقافي و المهني)، عند الاقتضاء،
- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم... المؤرخ في..... المتضمن القانون الأساسي الخاص ب..... (سلك الانتماء) ؛
- وبناء على القرار رقم..... المؤرخ في..... المتضمن تعيين (أو ترسيم عند الاقتضاء)..... (بيان الاسم واللقب) في رتبة..... ابتداء من.....
- وبناء على الأمر بالالتحاق بالخدمة الوطنية رقم..... المؤرخ في.....،
- وباقتراح من.....

يقرر

المادة الأولى : يحال..... (بيان الاسم واللقب) على وضعية الخدمة الوطنية ابتداء من.....،

المادة 2 : يكلف..... (السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ..... في.....

ملحق رقم 12

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

مؤسسة أو الإدارة العمومية

قرار أو مقرر إعادة إدماج بعد انتداب

إن.....(ذكر السلطة المخولة صلاحية التعيين)

- وبمقتضى الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 304-07 المؤرخ في 17 رمضان عام 1428 الموافق 29 سبتمبر سنة 2007 الذي يحدد الشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 90-99 المؤرخ في أول رمضان عام 1410 الموافق 27 مارس سنة 1990 المتعلق بسلطة التعيين والتسيير الإداري، بالنسبة للموظفين و أعوان الإدارة المركزية و الولايات و البلديات و المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري،

- وبمقتضى المرسوم رقم.....المؤرخ في.....المتضمن إنشاء.....(تحديد مراجع النص التنظيمي المتعلق بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي أو المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني)، عند الاقتضاء،

- وبمقتضى المرسوم التنفيذي رقم...المؤرخ في.....المتضمن القانون الأساسي الخاص ب.....(سلك الانتماء)؛

- وبناء على القرار رقم.....المؤرخ في.....المتضمن انتداب.....(بيان الاسم واللقب) ابتداء من.....

- وبناء على طلب إعادة الإدماج المقدم من طرف المعني (ة) بتاريخ.....،

- وباقتراح من.....،

يقرر

المادة الأولى : يعاد إدماج.....(بيان الاسم واللقب)، بعد انتهاء فترة انتدابه، إلى رتبته الأصلية ابتداء من.....

المادة 2 : يكلف.....(السلطة الإدارية المخولة) بتنفيذ هذا القرار أو المقرر.

حرر بـ.....في.....

قائمة المصادر

والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المصادر

1. القرآن الكريم.
2. الحديث الشريف.
3. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، 10 ديسمبر 1948.

الدساتير:

1. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1963.
2. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1976.
3. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1989.
4. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 1997.
5. دستور الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية لسنة 2016.

القوانين والأوامر:

1. الأمر رقم 133/66، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم لسنة 1966.
2. القانون رقم 07/99، المؤرخ في 05 أبريل 1999، المتعلق بالمجاهد والشهيد.
3. القانون رقم 09/02، الصادر في 08 ماي 1999، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين.
4. القانون رقم 03/06، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 46، لسنة 2006.

المراسيم:

1. المرسوم التنفيذي رقم 59/85، المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات في الإدارة العمومية، الجريدة الرسمية، العدد رقم 13، لسنة 1985.
2. المرسوم التنفيذي رقم 194/12، المتضمن كفايات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات و الإدارات العمومية و إجرائها، الجريدة الرسمية، العدد رقم 26، لسنة 2012.

ثانيا: المراجع

1. الكتب بالعربية:

أ. كتب متخصصة:

1. سميحة لعقابي بشير الشريف، المساواة في تقلد الوظيفة العامة، دار الجامعة الجديدة للنشر، (د، ط)، الجزائر، 2014.
2. كتب عامة:
 1. تاج عطا الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، (د، ط)، الجزائر، (د، س).
 2. ثروت بدوي، النظم السياسية، دار النهضة العربية، الطبعة الأولى، مصر، 1961.
 3. خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، منشورات المؤسسة الحديثة للكتاب، الطبعة الثالثة، لبنان، 2008.
 4. رشيد حباني، دليل الموظف والوظيفة العمومية، دار النجاح للكتاب، (د، ط)، الجزائر، 2012.
 5. سليمان محمد الطماوي، مبادئ القانون الإداري، دار الفكر العربي، (د، ط)، الجزائر، 1979.
 6. سعيد السيد علي، أسس وقواعد القانون الإداري، دار الكتاب، (د، ط)، (د، ب)، 2009.
 7. سعاد الشرقاوي، النظم السياسية في العالم المعاصر، دار النهضة العربية، الطبعة الثانية، 1982.
 8. سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، (د، ط)، الجزائر، 2010/2009.
 9. شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية، دار الجامعة الجديدة للنشر، (د، ط)، الجزائر، 2014.
 10. شطاب كمال، حقوق الإنسان في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، (د، ط)، الجزائر، 2005.
 11. عادل ثابت، النظم السياسية، دار الجامعة الجديدة، (د، ط)، الإسكندرية، 2007.
 12. عبد الغني بسيوني عبد الله، النظم السياسية أسس التنظيم السياسي، الدار الجامعية، (د، ط)، بيروت، 1984.

13. عبد الغني بسيوني عبد الله، مبدأ المساواة أمام القضاء وكفالة حق التقاضي، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثانية، بيروت، 1983.
14. عبد الحكيم حسن العيلي، الحريات العامة في الفكر والنظام السياسي في الإسلام، دار الفكر العربي، (د، ط)، 1983.
15. عمار مساعدي، مبدأ المساواة وحماية حقوق الإنسان في أحكام القرآن ومواد الإعلان، دار الخلدونية، (د، ط)، الجزائر، 2006.
16. عمار بوضياف، الوظيفة العمومية في التشريع الجزائري، دار جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015.
17. عمار بوضياف، المرجع في المنازعات الإدارية (القسم الثاني) "الجوانب التطبيقية للمنازعات الإدارية"، دار جسور للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2013.
18. علي عبد الفتاح محمد، حرية ممارسة السياسة للموظف العام، دار الجامعة الجديدة، (د، ط)، الإسكندرية، 2007.
19. عبد الحكيم سواكر، الوظيفة العمومية في الجزائر، مطبعة مزوار، الطبعة الأولى، الجزائر، 2011.
20. كريم يوسف أحمد كشاكش، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة، منشأ المعارف، (د، ط)، مصر، 1987.
21. لوران عبده (ترجمة أنواف عبده)، الوظيفة العامة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع (دار منشورات عويدات)، الطبعة الأولى، بيروت، 1973.
22. مولود ديدان، مدونة الوظيفة العمومية والوظائف العليا، دار بلقيس (الدار البيضاء)، (د، ط)، الجزائر، (د، س).
23. محمد يوسف المعداوي، دراسة في الوظيفة العامة في النظم المقارنة والتشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، الجزائر، 1988.
24. محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، الدار العلمية ودار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، عمان 2002.
25. مسعود شيهوب، المسؤولية عن الإخلال بمبدأ المساواة وتطبيقاتها في القانون الإداري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000/2003.
26. محمود حلمي، المبادئ الدستورية العامة، دار الفكر العربي، (د، ط)، (د.ب)، 1964.

27. مصطفى الشريف، أعوان الدولة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، (د، ط)، الجزائر، 1981.

28. هاشمي خرفي، الوظيفة العمومية على ضوء التشريعات الجزائرية وبعض التجارب الأجنبية، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، (د، ط)، الجزائر، 2010.
2. الكتب بالأجنبية:

1. René chapus. Droit administratif générale, Tome 2, Edition monteurestien, 8^{ème} edition, Paris, 1995 .

ثالثا: المعاجم

1. المعجم الوسيط، مجمع اللغة العربية، القاهرة، الطبعة الثالثة.
2. السيوطي، تاريخ الخلفاء، دار القلم، بيروت، 1986.
3. ابن منظور، معجم لسان العرب، ج 10، دار صار، (د، ط)، بيروت، 2003.
4. ابن منظور، معجم لسان العرب، ج 14، دار صار، (د، ط)، بيروت.
5. معجم المعاني على شبكة الأنترنت، معجم عربي عربي.

رابعا: المقالات والمدخلات

1. أبو بكر أحمد النعيمي، مبدأ المساواة بين التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية، مؤتمر كلية الحقوق الدولي الثاني، جامعة الموصل، العراق، 2-3 نيسان 2014.
2. صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، " مجلة العلوم القانونية والشرعية"، كلية القانون، جامعة طرابلس.
3. موسى مصطفى شحادة، " مبدأ المساواة أمام تولي الوظائف العامة وتطبيقاتها في أحكام القضاء الإداري"، مجلة الشريعة والقانون، العدد السادس عشر (16)، شوال 1422 هـ، يناير 2002.
4. هشام عبد الحميد الصالح، مبدأ المساواة في شغل الوظيفة العمومية، دراسة تطبيقية، "مجلة كلية القانون الكويتية العالمية"، السنة الثالثة، العدد اثنا عشر (12)، ديسمبر، 2015.

خامسا: الرسائل والمذكرات الجامعية

1. قدوري لزهاري، مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2012/2013.

2. مصطفى الشريف، تولى الوظائف العامة على ضوء القانون الأساسي العام للعامل، ماجستير، جامعة الجزائر، معهد العلوم الإدارية والقانونية، 1985.

3. معاليم سعاد، ضمانات حق الإنسان في تولى الوظائف العامة، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2012.

4. هنداوي حنان، المساواة في الوظيفة العامة، مذكرة ماستر في القانون الإداري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر، 2012/2011.

سادسا: المحاضرات

1- احمد هنية، محاضرة في الوظيفة العامة، أقيمت على طلبة الحقوق السنة الثانية LMD، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2009/2008.

سابعا: مواقع الانترنت.

1- الموسوعة العربية، المساواة، المتاح في الموقع الإلكتروني: www.arab-ency.com بتاريخ 2017/04/07.

2- حياة متولي، مبدأ المساواة أمام القضاء في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، www.mohamah.net بتاريخ 2017/04/07.

3- مهند نوح، المساواة، www.arab-ency.com بتاريخ 2017/04/07.

الفهرس

الفهرس

الصفحة	العناوين
	شكر وعرفان
	الإهداء
أ	مقدمة
01	الفصل الأول: ماهية مبدأ المساواة ومصادره
02	المبحث الأول: ماهية مبدأ المساواة
02	المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة
03	الفرع الأول: معنى مبدأ المساواة بصورة عامة
05	الفرع الثاني: معنى مبدأ المساواة في شغل الوظيفة
07	المطلب الثاني: صور مبدأ المساواة
25	المطلب الثالث: التمييز بين المساواة والمصطلحات المشابهة
25	الفرع الأول: المساواة والعدل
27	الفرع الثاني: المساواة والحرية
28	الفرع الثالث: المساواة وتكافؤ الفرص
29	المبحث الثاني: مصادر مبدأ المساواة في الجزائر
29	المطلب الأول: مصادر مبدأ المساواة في أحكام الدستور
33	المطلب الثاني: مصدر مبدأ المساواة في أحكام الدستور
33	أولاً: مبدأ المساواة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
33	ثانياً: مبدأ المساواة في القانون الأساسي العام للعامل 1978 والقانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات 1985
34	ثالثاً: مبدأ المساواة في القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006
36	المطلب الثالث: مصدر مبدأ المساواة في أحكام الشريعة الإسلامية
40	ملخص الفصل الأول
41	الفصل الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر وآثاره

42	المبحث الأول: تطبيقات مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر
43	المطلب الأول: شروط التوظيف
43	الفرع الأول: الشروط العامة للتوظيف
44	أولا: شرط الجنسية الجزائرية
46	ثانيا: شرط التمتع بالحقوق المدنية
48	ثالثا: شرط عدم تضمن شهادة السوابق القضائية
49	رابعا: أن يكون المترشح في وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية
50	خامسا: أن تتوفر فيه شروط السن
51	سادسا: شرط التمتع بالقدرة البدنية
52	سابعا: توفر المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة العمومية
54	الفرع الثاني: الشروط الخاصة للتوظيف
54	أولا: شرط عدم التعرض لعقوبة التسريح أو العزل من لوظيفة العمومية
54	ثانيا: شرط تنظيم فحص طبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين
54	ثالثا: شرط إجراء تحقيق إداري مسبق
56	المطلب الثاني: طرق الالتحاق بالوظيفة العمومية
56	الفرع الأول: نمط التوظيف الخارجي
60	الفرع الثاني: نمط التوظيف الداخلي
62	الفرع الثالث: الطرق الثانوية والخاصة للتوظيف
63	المطلب الثالث: ضمانات حماية مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر
63	الفرع الأول: الحماية الإدارية للمبدأ
65	الفرع الثاني: الحماية القضائية للمبدأ
66	أولا: الرقابة الخارجية.
66	ثانيا: الرقابة الداخلية
68	المبحث الثاني: آثار تطبيق مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية في الجزائر

68	المطلب الأول: عدم التمييز بين المترشحين على أساس الجنس
71	المطلب الثاني: عدم التمييز بين المترشحين لاعتبارات دينية
73	المطلب الثالث: رفض التمييز لاعتبارات سياسية وحرية الرأي
76	ملخص الفصل الثاني
77	الخاتمة
79	الملاحق
92	قائمة المراجع
97	الفهرس

ملخص البحث

تبحث المذكرة، في مبدأ المساواة ومدى تكريسه في تولي الوظائف العمومية في الجزائر، وبعد دراسة هذا الموضوع، ونظرا للأهمية التي يعني بها، فإن مبدأ المساواة بمفهومه العام يعتبر حقا أساسيا من حقوق الإنسان، كما أن هذا المبدأ يعتبر الإطار الدستوري والقانوني لتقلد الوظائف العمومية.

حيث تقوم عملية التوظيف بجملة من القواعد القانونية والإجراءات الرقابية على الإدارات العمومية، وذلك لضمان احترام مبدأ المساواة في هذه العملية بين المواطنين بخصوص قبولهم في الوظائف العمومية، طالما كانوا متساوين في الشروط التي يتطلبها القانون، باستثناء فئات معينة حددها القانون، كذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك التمييز بين الجنسين لا يكون إلا إذا اقتضت طبيعة الوظيفة أو شروط ممارستها ذلك.

وهذا لا يخل بمبدأ المساواة، وكل ما في الأمر أن مبدأ المساواة في تولي الوظائف العمومية يسعى جاهدا إلى تحقيق العدالة بين ذوي القدرات المتكافئة، ولو كان هناك تمييز فهو تمييز مشروع، لأنه تمييز إيجابي يتماشى مع أحكام ومبادئ الدستور.