



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم: القانون العام

مذكرة لنيل شهادة الماستر في شعبة الحقوق

التخصص: القانون الإداري

بعنوان:

التنافس في تولي الوظائف العامة في التشريع الجزائري

تحت إشراف :

الأستاذ الدكتور: سعيد عبد الحميد

من إعداد الطالبين:

سعيد محمد

هدية أحمد

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	أعضاء اللجنة
رئيسا	أستاذ محاضر. أ	آيت إفتان سارة
مشرفا مقرر	أستاذ محاضر. ب	سعيد عبد الحميد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر. أ	شاشوا نور الدين
عضوا مدعوا	أستاذ محاضر. ب	بكوش محمد أمين

السنة الجامعية: 2022 - 2023

سورة الاحقاف

إهداء

إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما

إلى من لا يمكن للأرقام أن تحصي فضائلهما

إلى من رباني وأنا را دربي وأعاناني بالصلوات والدعوات

إلى أعلى كائنين في هذا الوجود أمي وأبي شفاهما الله ورعاهما

إلى إخوتي عبد القادر، توفيق، فتحي، جمال، فيصل، فوزي

إلى زوجتي الكريمة

إلى قرة عيني إبنتي الغالية أمينة جينان وإبني العزيز فؤاد سيف الإسلام

إلى كل عائلتي

إلى كل زملائي وزميلاتي في العمل

وفي الأخير أرجوا من الله تعالى أن يجعل عملي هذا نافعا يستفيد منه جميع الطلبة

المتربصين والمقبلين على التخرج

سعيدي محمد

أهداء

إلى صاحب السيرة العطرة ، والفكر المستنير

فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي

والذي الحبيب رحمه الله وطيب ثراه

إلى من وضعتني على طريق الحياة وراعتني حتى صرت كبيرا

أمي الغالية أطال الله في عمرها ورزقها الصحة والعافية

إلى إخوتي ، من كان لهم بالغ الأثر في كثير من الصعاب والعقبات

إلى عائلتي وزملائي في العمل

إلى جميع أساتذتي الكرام ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي

أهدي إليكم ثمرة هذا العمل

هدية أحمد

شكر و عرفان

أولاً وقبل كل شيء أشكر الله الذي وفقنا إلى ما كنا نطمح إليه

ثم نتوجه بالشكر الجزيل إلى كل من علمنا حرفاً

إلى أساتذتنا الكرام وعلى رأسهم الأستاذ المشرف "الدكتور سعيدي

عبد الحميد" الذي أرشدنا وتحمل معنا مشقة إنجاز هذا العمل إلى

غاية اكتماله

وكذلك كل الشكر إلى أعضاء لجنة المناقشة الذين سيثرون هذا

البحث بملاحظاتهم وعلمهم النافع، مما سيكون له الأثر الطيب

في إخراجه بالصورة اللائقة

إلى كل من قدم لنا يد المساعدة في سبيل إنجاز

وإتمام هذا العمل على أحسن وجه

قائمة المختصرات:

باللغة العربية:

ج ر :الجريدة الرسمية

ص :الصفحة

ص ص :من الصفحة إلى الصفحة

باللغة الأجنبية:

لجنة حقوق الإنسان

HRC : Human Rights Committee

مقدمة

مقدمة

تُعَدُّ الوظائف العامة من أهم الجوانب التي تهتم بها الحكومات في جميع الدول لأنها تمثل عصب الدولة، وتحتلُّ المساواة بين الجنسين مكانةً بارزةً في تحقيق الأهداف وتطوير الخدمات العامة، وتحسين مستوى الحياة للمواطنين والتصدي للتمييز والفرقة بين الأفراد بسبب انتمائهم لمجموعات معينة .

والتناصف في تولي الوظائف من المفاهيم المهمة في مجال العمل، حيث يتمثل هذا المفهوم في توزيع الفرص بين الموظفين بشكل متساوٍ، سواء من حيث الوظائف أو فرص الترقية أو العلاوات أو الزيادات في الراتب، ويهدف التناصف في تولي الوظائف إلى إنشاء بيئة عمل عادلة ومتوازنة، حيث يتم إعطاء فرصة للجميع بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الدين أو أي عوامل أخرى غير مرتبطة بالقدرة العملية.

تتمثل أهمية التناصف في تولي الوظائف في تعزيز المساواة في الفرص والعدالة في المجتمع، وتشجيع العمل بروح الفريق والتعاون وتحسين المناخ العام للعمل. يعتبر التناصف في تولي الوظائف أيضاً عاملاً هاماً في جذب واحتفاظ الموظفين الموهوبين والمؤهلين، وتحسين سمعة الشركة أو المؤسسة ككل.

ومع ذلك قد تواجه المؤسسات بعض التحديات في تطبيق مفهوم التناصف في تولي الوظائف، مثل عدم توفر الموارد المالية أو البشرية الكافية لتحقيق ذلك، أو وجود تمييز أو تحيز بين الموظفين في بعض الأحيان، لذلك يجب على المؤسسات اتخاذ خطوات عملية وواضحة لتعزيز التناصف في تولي الوظائف، مثل وضع سياسات وإجراءات موضوعية وشفافة، وتوفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين، وتشجيع الحوار المفتوح والشفاف بين الإدارة والموظفين.

فمبدأ التناصف هو مبدأ أساسي في العدالة والمساواة، وهو ينص على أن جميع الأشخاص يجب أن يتم التعامل معهم بنفس الطريقة وبنفس القيمة والاحترام، دون تمييز أو تفضيل لأي شخص على آخر.

يتمثل مبدأ التناصف في الاعتراف بحقوق الجميع دون تمييز، سواء كان ذلك في الوصول إلى الفرص والموارد أو في المساواة في العلاج القانوني والاجتماعي، ويتطلب هذا المبدأ أيضاً تفادي التمييز والتحيز، سواء كان ذلك بسبب الجنس أو العرق أو اللون أو الدين أو الجنسية أو الإعاقة أو الخلفية الاجتماعية أو الاقتصادية أو أي عامل آخر.

يتم الاعتراف بمبدأ التناسف في مختلف المجالات، بما في ذلك العدالة الاجتماعية والاقتصادية والقانونية والتعليمية والصحية، ومن الأهمية بمكان تطبيق هذا المبدأ في جميع جوانب الحياة العامة لتعزيز العدالة والمساواة في المجتمعات المختلفة .

بشكل عام، فإن تحقيق التناسف في تولي الوظائف يعتبر عاملاً أساسياً في تقدم أي دولة وتطورها وإزدهار منظومتها الوظيفية .

ومن بين أهم الأسباب التي كانت الدافع لإختيار الموضوع هو البحث عن مدى أهمية التناسف ومدى تطبيقه في المجتمع، ودراسة تأثيره على الفرد والمؤسسة، وتحديد العوامل التي تؤثر في التناسف وكيفية تطبيقه في بيئة العمل، تحليل السياسات والإجراءات التي يجب على المؤسسات اتباعها لتعزيزه، وأيضاً إلى تحليل العواقب الاقتصادية والاجتماعية لعدم التناسف في تولي الوظائف، وكيف يمكن تعزيز التناسف لتحقيق التنمية المستدامة في المجتمع، وفهم أسباب وجود عدم التناسف الجنسي أو العرقي في التوظيف وتحديد الحلول لهذه المشكلة، ودراسة تأثير النماذج الأدائية والتقييمية في عملية اختيار المرشحين للوظائف لتحقيق التناسف بفعالية، وكيفية الاستفادة من التناسف في تحسين أداء المؤسسات والشركات، فالتناسف في تولي الوظائف يعتبر أحد القضايا الحساسة والمهمة في المجتمع، أي عدم التفريق بين البشر على أساس أصلهم أو لونهم أو أي عوامل أخرى، وضمان المساواة والعدالة في فرص التناسف في التوظيف دون أي سياسات وإجراءات .

وإنطلاقاً من هذه الفقرة إختارنا أن يركز موضوع بحثنا على سبل تطبيق مبدأ التناسف لحماية الجنسين من عنصرية الوظيفية في الجزائر .

ويستمد موضوع البحث أهمية الهدف السامي الذي يرمي إليه في تطبيق هذا المبدأ بشكل عام والتقليل من الفرات بين الجنسين في تولي الوظائف العامة وذلك من خلال الإعتماد على القوانين والتشريعات التي تؤدي إلى تطبيقه حتى لا يبقى حبراً على ورق .

وتهدف هذه الدراسة على إبراز نجاعة وكفاءة مبدأ المناصفة في الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، وذلك من خلال دراسة مدى مساهمة هذا المبدأ في ترقية الوظيفة العامة في الجزائر والإجراءات الرديعية التي يتخذها المشرع.

ومن الصعوبات التي تلقيناها لإجراء هذا البحث شح المراجع المتخصصة في موضوع التناسف، خاصة الكتب فأغلب المراجع التي اعتمدنا عليها عبارة عن مقالات من المجلة الإلكترونية Asjip ومن كتب

المساواة في الوظيفة العامة وبعض المراجع القليلة في التناسف ، فصعوبة الحصول على المعلومات كانت حافزا لنا للمواصلة ورفع التحدي لإنجاز هذا البحث .

ومن هذا المنطلق نطرح الإشكالية التالية:

ما مدى أهمية تطبيق مبدأ المناصفة بين الجنسين في الوظائف العامة في التشريع الجزائري ؟

هذا التساؤل سنحاول الإجابة عليه من خلال هذه الدراسة ، التي سنعتمد في معالجة جميع عناصرها على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي، فالأول لوصف وإستعراض جوانب الموضوع محل الدراسة، أما المنهج الثاني من أجل التحليل والتعمق في الموضوع .

وفي سبيل تحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، وإلتزاما بالمنهجية المتبعة عمدنا إلى انتهاج خطة تقوم على تقسيم الدراسة إلى فصلين، الأول والذي جاء تحت عنوان: "ماهية مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة" والذي تناولنا فيه مبحثين، حيث تطرقنا إلى مفهوم مبدأ المناصفة بين الجنسين في نطاق الوظيفة العامة(مبحث أول)، والتكريس الدستوري والأساس القانوني لمبدأ المناصفة(مبحث ثاني).

أما الفصل الثاني كان تحت عنوان: "آليات تطبيق مبدأ المناصفة والقيود الواردة عليه"، وقسمناه إلى مبحثين، آليات تطبيق مبدأ المناصفة (مبحث أول)، والقيود الواردة على تطبيق مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة(مبحث ثاني).

الفصل الأول

مفهوم مبدأ المناصفة في تولي الوظائف العامة

إن الاهتمام بمجال حقوق الإنسان، لا سيما حقوق المرأة، سواء الثقافية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، أدى إلى صدور العديد من المواثيق الدولية من أجل تمكين هذه الأخيرة من حقوقها ومساواتها لها بالرجال في المجتمع، ولعل أبرز مجال تم تطبيق مبدأ المساواة فيه هو قطاع الوظيفة العمومية في مختلف الدول من بينها الجزائر باعتبارها عضو في هيئة الأمم المتحدة، وتطورت المسألة من مساواة قانونية إلى المطالبة بالمساواة الحقيقية، وتم التأكيد من خلال هذه المواثيق على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في العمل، فأصبحت المناصفة من القضايا التي تمت إثارتها بقوة في الفترة الأخيرة من طرف العديد من الدول، وبدأ التوجه نحو البحث عن السبل التي تحقق مكانة أفضل للمرأة انطلاقاً من الدول الغربية، التي بنت تصوراتها ورغبتها في تدعيم حقوق المرأة، عبر تشكيل منظومة قانونية ترفع تدريجياً مكانة ودور المرأة، والانتقال من مجرد نسبة تواجد المرأة (المحاصصة - أو الكوطة un cuota) إلى المناصفة، لتحتزل كل النسب التي أقرتها مختلف التشريعات في العالم.

وموضوع المناصفة من المواضيع الأكثر إثارة للجدل الفقهي والنقاش السياسي، ولا يقتصر المجال على التخصصات ذات الطبيعة القانونية، بل يتعدى ذلك لمختلف العلوم من جوانب عديدة، كالاقتصادية والتاريخية وكذا من زاوية اختصاص العلوم السياسية... ويرجع التباين بين المجتمعات لتناول الموضوع من زوايا تخصصات متعددة وإختلاف الجهات التي تناولته.

والجزائر لم تكن استثناء لهذه الدول خاصة أنها تنتمي للعالم العربي على غرار المغرب، مصر، تونس واليمن، بغرض مسايرة وتكييف مضامين دساتيرها وقوانينها للاتفاقيات التي وقعت عليها، لأن الجزائر عضو في هيئة الأمم المتحدة وصادقت على ميثاق حقوق الإنسان، فالمشروع الجزائري لم يتأخر في اللحاق بركب الدول الديمقراطية في إقرار هذا المبدأ، إذ نصت المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 2016 على ترقية التناسف بين الرجل والمرأة في سوق الشغل.

ولإدراك هذا الفصل قمنا بتقسيم دراسته إلى مبحثين حيث في المبحث الأول تطرقنا إلى ماهية مبدأ المناصفة في الوظيفة العامة وفي المبحث الثاني إلى التكريس الدستوري والأساس القانوني لمبدأ المناصفة.

المبحث الأول: مفهوم المناصفة بين الجنسين في نطاق الوظيفة العامة

إن التطورات الحاصلة في قطاع الوظيفة العمومية بالجزائر يلاحظ جليا اهتمام الدولة بولوج المرأة لهذا القطاع، والمترجم على أرض الواقع بوجود نسبة لا يستهان بها من النساء الموظفات في رتب الموظفين، أوفي إطار التعاقد في مناصب شغل مخصصة للأعوان المتعاقدين، فقد كشفت بيانات رسمية في الجزائر عن تطوّر لافت في حضور المرأة في قطاع العمل مقارنة بالسنوات الماضية، إذ ارتفعت نسبة النساء العاملات إلى حدود 50 في المائة من مجموع القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية والخدمية والمؤسسات الحيوية، لا سيّما في قطاعات الصحة والتربية والتعليم، و يمثّل عدد القاضيات في الجزائر النسبة الكبرى مع 54 في المائة.

ونلفت كذلك إلى أنّ "عدد الطالبات في الجامعات الجزائرية يتجاوز عدد الطلاب الذكور بكثير". وتفيد البيانات الأخيرة لوزارة التعليم العالي في الجزائر بأنّ نسبة الطالبات الجامعيات في عام 2017 بلغت 62.5 في المائة من إجمالي عدد الطلاب المسجّلين، فيما يمثّل نسبة 65.6 في المائة من حاملي الشهادات الجامعية. وتمثّل نسبة الطالبات في الدراسات التحضيرية لشهادة الدكتوراه نسبة 52.5 في المائة من مجموع الطلاب ككل، كذلك تمثّل النساء من ضمن الفريق البيداغوجي (التربوي) في الجامعات الجزائرية نسبة 47 في المائة من مجموع يقارب 72 ألف أستاذ جامعي.

تؤشّر هذه الأرقام بحسب إلى حرص الدولة الجزائرية على تمكين المرأة اقتصادياً وتعزيز حقوقها، من خلال استفادتها من برامج عدّة، لا سيّما في المناطق الريفية، وبالطريقة التي تليّ تطلعاتها. كذلك ثمة حرص على "تمكينها من الانخراط في مسار التنمية الاقتصادية للبلاد."

ومن أسباب ارتفاع نسبة النساء في قطاع الوظيفة العمومية، هو تبني المشرع الجزائري وكغيره من المشرعين في النظم القانونية المقارنة، مبدأ المساواة للالتحاق بالوظائف العمومية في الدولة وهو المبدأ المنصوص عليه في المادة 51 من دستور 1996 قبل تعديل 2016، والذي تم تنصيب عليه بموجب المادة 36 من التعديل الدستوري لسنة 2016، والذي تم تكريسه بموجب القوانين الأساسية للوظيفة العامة من سنة

1966 لغاية القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 2006¹ والذي نصت المادة 74 منه على " يخضع التوظيف لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية " .

وعلى هذا الأساس سنتطرق في هذا المبحث إلى تعريف مبدأ المناصفة (مطلب أول)، و التمييز بين مبدأ المناصفة والمفاهيم المشابهة الأخرى (مطلب ثاني).

المطلب الأول: تعريف مبدأ المناصفة

تأتي المناصفة في سياق محاولات إعادة ترتيب مكانة المرأة وإضفاء البعد العالمي عليها، وبالإضافة إلى ما يمكن أن يؤديه ذلك من إعادة النظر في تشكيل مفهوم السيادة الوطنية، أو حتى اختزاله أمام الرغبة في تحقيق نظام عالمي موحد من الناحية القانونية، تحكمه القوى الكبرى المؤثرة، لذلك قسمنا المطلب إلى ثلاث فروع من المدلول الشكلي والعضوي والموضوعي للوظيفة العامة والتعرف اللغوي لمبدأ المناصفة .

1- المناصفة لغة

مشتقة من الفعل ناصف، يقال يناصف الشيء غيره أي قاسمه فيه بالنصف²، ونصف الشيء نصفاً، ونصافة أي بلغ الشيء نصفه وقسمه نصفين. ويقال أيضاً نصف الشيء أي جعله نصفين، والمناصفة يقابلها في اللغة الفرنسية مصطلح *parité*، وهي إسم مؤنث مأخوذ من اللاتينية "*Paritas*" والتي تعني المساواة "*Egalité*" بين الأشياء ذات الطبيعة الواحدة، أو المساواة في العدد³، وتأتي المساواة هنا بمعنى المعادلة والمماثلة، فيقال ساواه مساواة بمعنى ماثله وعادله قدراً وقيمة⁴.

1- الأمر 03-06 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006، ص03، الموافق عليه بموجب القانون 06-12 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006، الجريدة الرسمية رقم 72 الصادرة بتاريخ 15 نوفمبر 2006، ص10 .

2-المنار قاموس لغوي " عربي -عربي " مصطلحات علمية -تقنية -ادبية"، دار العلوم للنشر، عنابة، 2008، ص626

3- Définition : Parité- dictionnaires de français Larousse, disponible sur le site : « www.larousse.fr », date de consultation : 17-02-2017

4- سليمان ولد خصال، حق المساواة في الفقه الإسلامي والمواثيق الدولية مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية العدد 04، المركز الجامعي تامنغست 2013، ص11.

والذي بدوره يجد له مرادفات، أخرى باللغة العربية كمصطلح تكافؤ¹، ويقصد به التعادل أو التساوي، كتساوي الأصوات مثلا Parité des voix. وضد نصف، جار وظلم وبغى²، وعلى هذا فإن المناصفة يعنى بها قسمة الشيء إلى نصفين متساويين ومتكافئين.

أما المناصفة اصطلاحا تعني المساواة العددية، والحضور والتمثيل المتساوي للنساء والرجال في جميع مراكز إتخاذ القرار بالمؤسسات سواء القطاع الخاص أو العام أو في المجال السياسي، وتعرف أيضا أنها التمثيل المتساوي للنساء والرجال على مستوى الكم في جميع المجالات، وفي الولوج إلى هيئات صنع القرار العمومي والمهني والسياسي³.

ولفظ المناصفة في الإسلام يحتمل مصطلح المناصفة حيث يؤكد الفقهاء أن المساواة بين الرجل والمرأة هي من المبادئ التي أقرها الإسلام مستنديين في ذلك إلى ما جاء في القرآن الكريم والسنة النبوية الشريفة، في قوله تعالى: "ومن يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة ولا يظلمون نقيرا"⁴، سورة النساء الآية 124، والتمتعن في الشريعة الإسلامية يجد أنها قد أقرت بأهلية المرأة في التملك وإعترفت لها بذمة مالية مستقلة حتى بعد زواجها، كما أن لها مطلق الحرية والتصرف في أموالها الخاصة⁵

1- جيار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاض ي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1998، ص74.

2- عائد كرمنجي، قاموس الأضداد الكبير، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2005، ص 33.

3 - فاطمة الزهراء رضاني، نظام المناصفة في الجزائر، لدعم المساواة في المشاركة السياسية للمرأة أم للتمييز بينها وبين الرجل مجلة المجلس الدستوري، العدد 05، الجزائر، 2015، ص 14

4- سورة النساء، الآية 124، ص 98

5- بن شناف منال، نظام المناصفة في الجزائر بين التأييد والمعارضة، مجلة أفاق للعلوم، العدد 15، جامعة زيان عاشور، الجلفة، مارس

2019، المجلد 04

2- المناصفة في الوظيفة العمومية

يعني بها شغل المناصب بين الرجال والنساء بالنصف، والتساوي، أي انه يخصص منصب لرجل وآخر للمرأة، وتعتبر المناصفة أداة لتنفيذ مبدأ المساواة، وتكريس حق المرأة في العمل جنباً إلى جنب مع الرجل وبالتساوي بينهما وبالعدل.

وسوف نتعرض في هذا المطلب إلى المدلول الشكلي (فرع أول)، والمدلول العضوي (فرع ثاني)، والمدلول الموضوعي للوظيفة العامة (فرع ثالث).

الفرع الأول: المدلول الشكلي للوظيفة العامة

مؤدى هذا المدلول هو أن الوظيفة العمومية هي ذاك النظام القانوني الخاص الذي يطبق على كافة مستخدمي الدولة في الإدارات العمومية المركزية والمحلية والمؤسسات الإدارية.

وهذا المعيار في تحديده للوظيفة العامة، يركز على مراعاة طبيعة النظام القانوني الخاص المطبق على كافة أعوان الدولة في مختلف الإدارات والمؤسسات والهيئات العمومية ذات الطابع الإداري، على اعتبار الوضعية القانونية التي يتواجدون عليها¹.

الفرع الثاني: المدلول العضوي (الشخصي) للوظيفة العامة

يقصد بالوظيفة العمومية بمفهومها العضوي مستخدمي أو أعوان أو موظفي الدولة الذين يقومون بأداء مهامهم وأعمالهم في مرافق عمومية تديرها الدولة أو أحد أشخاص القانون العام.

يقوم هذا المعيار على الموظف العمومي ومؤهلاته العلمية، بدليل أن أساس التعيين في الوظيفة العمومية يتم بواسطة امتحان يكشف عن مستواه الثقافي، وبعد تدرجه في الوظيفة التي يشغلها، والمكوث فيها فترة من الزمن يرقى إلى وظيفة أعلى، وفي حالة انهاء الوظيفة أو إلغائها لأي سبب قانوني ينبغي نقله إلى وظيفة أخرى دون أن يتخذ في حقه أسلوب الفصل من الوظيفة، وتعتبر فرنسا مهد هذا النظام المغلق².

1- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،

2010، ص 46

2- أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 339

الفرع الثالث: المدلول الموضوعي (المادي) للوظيفة العامة

إن التعريف الموضوعي للوظيفة العامة، يركز على المهام والنشاطات الإدارية المنوطة بالموظفين، فهي عبارة عن نشاط إداري في إطار مرفق عام تحقيقا للمصلحة العامة، فهنا تعني الوظيفة الإدارية بمعناها الواسع، من خلال تسيير الموارد البشرية المتمثلة في الصلاحيات والوسائل التنظيمية والمالية، فبالنظر لهذا المعيار تعتبر الوظيفة العمومية مجموع النشاطات التي تقوم بها الإدارة العامة، فالإدارة لها نشاطات معينة تختلف عن نشاطات القطاعات الأخرى، فهي مختصة بالعمل الإداري .

يرتكز هذا المفهوم على الوظيفة التي يشغلها هذا الموظف أو العامل والتي هي في مجملها حقوق ومسؤوليات، ففي هذا المدلول لا ينظر إلى الشخص الذي يريد شغل الوظيفة بل إلى الوظيفة التي يحدد القانون شروط شغلها مسبقا، فإذا ألغيت الوظيفة لأي سبب كان فصل الموظف دون أن يكون له الحق في شغل وظيفة أخرى بالنقل، كما في المفهوم الشخصي، أما الترقية التي تكون بعد انقضاء فترة زمنية معينة فلا تعد حقا مكتسبا بل تعيينا جديدا في وظيفة أعلى وبشروط أفضل، يضاف إلى ذلك أن التعيين في ظل هذا المفهوم يقوم على أساس نوع العمل والتأهيل اللازم القائم على أساس التخصص الدقيق ونوع العمل، وتعتبر الولايات المتحدة الأمريكية مهد هذا النظام المفتوح.

من هذه المعايير أو المدلولات عرف بعض الأساتذة الوظيفة العمومية بأنها "هي مجموعة من القواعد القانونية التي تبين كيفية التحاق الموظف بالوظيفة وحدود نشاطه في عمله الإداري، وكيفية أدائه له، والحقوق والالتزامات المتبادلة بينه وبين الإدارة وكيفية انفصام رابطته بها¹.

بعد عرض مفهوم مبدأ المناصفة من خلال التعرف والمدلول الشكلي والعضوي والموضوعي للوظيفة العامة، نحاول التمييز بينه وبين المفاهيم الأخرى المشابهة له في المطلب الثاني .

المطلب الثاني: تمييز مبدأ المناصفة عن المفاهيم الأخرى المشابهة

إن التعيين في الوظيفة العمومية يخضع لمبدأ أساسي هو مبدأ مساواة الأفراد في تولي الوظائف العمومية، لذلك يتعين على الإدارة من باب احترام هذا المبدأ أن تترك باب الوظيفة العمومية مفتوحا أمام جميع

1 - عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري د م ج، 1985، ص 6

المواطنين دون اعتبار للتفرقة القائمة على أساس الدين أو الأصل أو اللون أو العرق أو جنس أو لأي سبب كان، وأن تمتنع عن إتيان تصرفات إدارية تتعارض أو تتناقض مع روح هذا المبدأ الدستوري .

وأن يكون للرجل والمرأة نفس الحقوق والواجبات في نطاق الوظيفة العمومية، حيث كانت المرأة في وقت غير بعيد محرومة من عدة حقوق أهمها الحق في الانتخاب والترشح والحق في تولي الوظائف العمومية، أي معاملة جميع المترشحين للوظيفة العمومية على قدم المساواة وذلك بمنحهم حظوظا متساوية من غير أي تفرقة سببها الجنس ويكون المنصب المراد شغله مبني على مبدأ جدارة واستحقاق المترشحين أي لا نفاضل بين الرجل والمرأة لأن مآل هذه التصرفات غير المشروعة هو الإلغاء من قبل القضاء الإداري .

ولدراسة هذا المطلب قسمناه إلى فرعين التمييز بين مبدأ المساواة ومبدأ المناصفة(فرع أول)، والتمييز بين مبدأ الجدارة والإستحقاق ومبدأ المناصفة(فرع ثاني).

الفرع الأول: تمييز مبدأ المناصفة عن مبدأ المساواة

كثر الحديث اليوم عن موضوع المناصفة في تعريفه الجديد، و الذي يرمي إلى جعل الجنسين على نفس المرتبة عددا في المناصب و الوظائف و مراكز المسؤولية.

فمبدأ المساواة يعني المعاملة المتساوية لجميع الأشخاص دون تمييز أو تفرقة بسبب الجنس أو العرق أو الدين أو الجنسية أو اللون أو أي خصائص شخصية أخرى، وهذا يعني أن جميع الأفراد يحظون بنفس المساواة في الفرص والحقوق والمعاملة العادلة

أما مبدأ المناصفة، فيعني تقديم المعاملة العادلة والمتساوية لجميع الأفراد بغض النظر عن الفروق الفردية بينهم، وهذا يعني أن الأفراد الذين يتشابهون في بعض الخصائص الأساسية، مثل الجنس أو العرق أو الدين أو الجنسية، يجب أن يحظوا بنفس الفرص والمعاملة في المجالات المختلفة

ومن الجدير بالذكر أن هناك اختلافات صغيرة بين المبدأين، حيث يمكن أن يعني مبدأ المساواة تطبيق قواعد وقوانين معينة لضمان عدم تمييز أي فئة من الناس، بينما يتعامل مبدأ المناصفة مع العوامل المؤثرة في الفرص والنتائج المتاحة للأفراد، ويحاول توفير نفس الفرص للجميع بغض النظر عن الفروق الفردية بينهم.

مبدأ المناصفة يشير إلى منح الفرص والموارد بالتساوي بين جميع الأفراد، بغض النظر عن أي اختلافات تميزهم، مثل الجنس، العرق، الدين، اللغة، الثقافة، الإعاقة، الخ. وبموجب هذا المبدأ، يتم توفير

الفرص المتساوية للجميع للحصول على التعليم والعمل والخدمات الأساسية وغيرها من الفرص التي تساعد على تحسين الحياة.

من جانبه، يعني مبدأ المساواة تعامل جميع الأفراد بالتساوي والعدل، بغض النظر عن أي اختلافات تميزهم. ومن خلال هذا المبدأ، يتم تقديم المعاملة العادلة لجميع الأفراد، بما في ذلك حقوقهم وواجباتهم، بما يشمل الحق في المساواة أمام القانون والحصول على المساعدات اللازمة للتمتع بالحياة بكرامة.

ومن الواضح أن مبدأ المناصفة ومبدأ المساواة يشاركان العديد من الخصائص المشتركة، ولكن يختلفان في الأسلوب الذي يتم من خلاله التعامل مع الاختلافات بين الأفراد في النهاية، يتم تطبيق هذين المبدأين لتحقيق العدالة والمساواة وتحسين الحياة للجزائريين .

و أما المساواة فهي تحقيق نفس فرص الولوج لمراكز المسؤولية بين الطرفين (الذكور و الإناث) من وجهة نظري الخاصة أرى أنه ضرب من الغباء و هو تمييز غير ديموقراطي عنصري في اتجاه أحد الطرفين، فمن غير المنطق تحقيق المناصفة أن يلج شخص مركزا بقانون "الكوتا"، كل حسب كفاءته و قدراته الفكرية و المعرفة في مجال معين، هنا و بفعل المجتمع الذكوري الذي نعيش فيه سيكون التمييز أكثر للذكور في المناصب العليا و لكن هذا الأمر يجب تصحيحه بالمساواة وهي إعطاء نفس الفرص للذكور و الإناث في الإمتحانات المهنية و اختبارات الترقية و الولوج لمراكز المسؤولية دون تمييز لأحد ولو إيجابيا.

ففي حالة المناصفة يكون مجتمع المسؤولين مقسما بين ذكور و الإناث قسمة صحيحة كاملة ولكن عيب الكفاءة و المردودية سيكون بارزا، لأنه و من أجل تحقيق العدد الكامل يستحيل و نحن لا نعيش في عالم مثالي أن نجد كفاءات متكاملة و متماثلة بين الجنسين.

فلا يعني أن تكون رجلا أن لك كفاءة عالية و ليس كونك أنثى يعطيك أسبقية بحكم المناصفة

أما في باب المساواة فسيكون مجتمع المسؤولين مقسما بالكفاءة و الخبرة ، هنا و فقط إن تحققت المساواة كاملة تحقق العدل .

المناصفة: مصدر ناصف « فاز المتباريان بالجائزة مناصفة » : أي فاز كل منهما بنصفها متساويين.

المساواة : مصدر ساوى في اللغة أن يكون اللفظ المعبر عن المعنى المراد مساويا له لا ينقص ولا يزيد

والمساواة هي الأصل .

الفرع الثاني: تمييز مبدأ المناصفة عن مبدأ الجدارة والإستحقاق

في إطار عملية التوظيف يقتضي صون الحقوق والحريات الفردية ، أن تلتزم الإدارة بواجب الحياد والنزاهة بعيدا عن المحاباة والمحسوبية، وتطبيق مبدأ الجدارة والإستحقاق، وفي هذا المضمار أولى المرسوم (88-131) المنظم للعلاقة بين الإدارة والمواطن عناية لهذا الالتزام بموجب المادة الثانية منه التي أكدت على واجب حياد الإدارات والهيئات العمومية و أعوانها، في حماية حريات المواطن وحقوقه المعترف بها دستوريا¹.

يتعلق مبدأ المناصفة بالمساواة في الفرص بين الأفراد، حيث يتم اختيار الأشخاص بناءً على قدراتهم ومؤهلاتهم وليس بناءً على أي اعتبارات أخرى مثل العرق أو الجنس أو الدين أو الجنسية. ويسعى هذا المبدأ إلى تحقيق العدالة والمساواة بين الأفراد في جميع المجالات، سواء في الوظائف أو الفرص التعليمية أو الفرص الاجتماعية الأخرى.

أما مبدأ الجدارة والاستحقاق، فيشير إلى أن الأشخاص يجب أن يتم اختيارهم بناءً على قدراتهم وإنجازاتهم الفردية والمؤهلات التي يمتلكونها، وليس بناءً على أي عوامل خارجية أو ميزات شخصية، وهذا المبدأ ينطبق بشكل خاص في العمل، حيث يتم تقييم الأشخاص بناءً على أدائهم وإنجازاتهم في العمل وليس بناءً على أي اعتبارات أخرى.

وبالتالي يمكن التفريق بين المناصفة والجدارة والاستحقاق بأن المناصفة تركز على توفير الفرص المتساوية للجميع، في حين أن الجدارة والاستحقاق تركز على اختيار الأشخاص الأكثر ملاءمة بناءً على قدراتهم وإنجازاتهم الفردية.

ومبدأ الجدارة والإستحقاق في التوظيف يخضع لمبدأ حياد الإدارة في مسألة الالتحاق بالوظائف العامة بأنها مسألة كانت موضوع حق دستوري يتمتع به كل المواطنين على السواء لا تفاضل بينهم إلا على سبيل الكفاءة والجدارة والصالحية لشغل المنصب، ومن هنا تظهر العلاقة بين المبدأين، فمبدأ الحياد متفرع عن مبدأ الجدارة والإستحقاق، ذلك أن ممثل الإدارة هو في الأصل موظف عمومي إذا كان ملتزم بمبدأ الحياد والنزاهة فلا شك أن ذلك نابع أيضا من جدارته وكفاءته لاستحقاق للمنصب الذي يشغله.

مبدأ الجدارة والإستحقاق يؤدي إلى تحسين الأداء بشكل سليم ويحقق المصلحة العامة فهو يعتمد على كفاءة أولئك اللذين يعهد إليهم بتنفيذ المهام الموكلة إليهم لأنه بدون موظف كفئ تظل الإدارة العمومية

1 شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة، الجزائر، 2014، ص59.

عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وان أحسنت في وضع أنظمتها يجب أن تحسن باختيار الموظفين لضمان إجابة وإلا بآت كل خطط الدولة ، لذلك فمبدأ الكفاءة حقق العديد من المزايا فمن ناحية ساعد على تحقيق الكفاءة في الأداء الإداري عن طريق إختيار الأجدر كما أبعء المحسوبية في التعيين، وأكد إلتزام الموظف بتحقيق الصالح العام ، ويتم تحقيق مبدأ الكفاءة عن طريق إجراء الامتحانات والمسابقات وإنشاء أجهزة تكلف بتنظيم هذه المسابقات وتقوم بعملية الاختيار من جهة والتعيين من جهة أخرى.

وبشكل عام يمكن القول إن المناصفة هي أساس المساواة بين الأفراد، في حين يمثل الجدارة والاستحقاق نهجًا أكثر انصافًا لتحقيق المساواة .

بعد أن قمنا بتوضيح مفهوم مبدأ التنافس في تولي الوظائف العامة في المبحث الأول سنتطرق في المبحث الثاني إلى التكريس الدستوري والاساس القانوني لمبدأ المناصفة .

المبحث الثاني: التكريس الدستوري والأساس القانوني لمبدأ المناصفة

تركز الإهتمام على موضوع حماية حقوق المرأة مع نهاية السبعينيات، من خلال اتفاقية "CEDAW" للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، التي أعتمدت من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 18 كانون الأول /ديسمبر 1979، حيث نصت في المادة الأولى منها على: " لأغراض هذه الاتفاقية يعنى مصطلح "التمييز ضد المرأة" أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه، توهين أو إحباط الاعتراف للمرأة بحقوق الإنسان والحريات الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو توهين أو إحباط تمتعها بهذه الحقوق أو ممارستها لها، بصرف النظر عن حالتها الزوجية وعلى أساس المساواة بينها وبين الرجل".

وانعكس ذلك على العديد من الدول التي سعت لتكييف مضمين قوانينها الداخلية وفق ما تقتضيه هذه الاتفاقية، التي بدأت بالمناداة بتطبيق المساواة بين الرجال والنساء ثم المطالبة فيما بعد بتطبيق المناصفة على مستوى التشغيل ومراكز اتخاذ القرار، وقد عرفت الجزائر طرح موضوع المساواة منذ أول دستور عرفته في 1963 ليليه التعديل الدستوري في 2016 والذي نص لأول مرة على مصطلح المناصفة ، كمحاولة لمواكبة التغيير الحاصل في العالم على مستوى هذا الموضوع، وتكييف القوانين وفقا لهذا التوجه، لذلك قمنا بدراسة هذا المبحث في مطلبين إثنين فالمطلب الأول تناولنا فيه بالدراسة التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة والمطلب الثاني الأساس القانوني لمبدأ المناصفة .

المطلب الأول: التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة

لقد أصبحت المناصفة من القضايا التي تمت إثارتها بقوة في الفترة الأخيرة، من طرف العديد من الدول ولم تشكل الجزائر استثناء بغرض مسايرة وتكييف مضامين دساتيرها وقوانينها للاتفاقيات التي وقعت عليها، وعلى رأسها اتفاقية، "CEDAW" سيداو¹ التي نصت على مجابهة كل أشكال التمييز ضد المرأة، دون وضع أدنى اعتبار للاستثناءات التي تتميز بها المجتمعات والآثار التي تترتب عنها، وهذا المطلب يشتمل على فرعين مبدأ المناصفة في تعديل دستور 2016 (فرع الاول والفرع)، التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة في التعديل الدستوري 2020 (فرع ثاني).

الفرع الأول: التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة في تعديل دستور 2016

لم تنص الدساتير الجزائرية منذ الإستقلال على مفهوم المناصفة إلا في التعديل الدستوري لسنة 2016 في المادة (36) منه والتي نصت على مايلي: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق العمل .

وتشجع الدولة الجزائرية على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات."

فمصطلح التنافس ظهر لأول مرة في التعديل الدستوري لسنة 2016 ونص صراحة على دور وحق المرأة في تولي مناصب المسؤولية التي كانت حكرا على الرجال .

وقبل إدراج مصطلح التنافس في الدستور جاء قبل ذلك النص على مبدأ المساواة كمبدأ عام فدستور 1963 نص في المادة (12) على تساوي المواطنين في الحقوق والواجبات دون ذكر مصطلح المساواة فقد جاءت المادة كما يلي: " لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق والواجبات " .

1 - مرسوم رئاسي رقم 96-51 مؤرخ في 2 رمضان 1416 الموافق 22 يناير 1996، يتضمن انضمام الجمهورية الجزائرية مع التحفظ، إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 6 الصادر في 4 رمضان 1416 الموافق 24 يناير 1996.

الفرع الثاني: التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة في دستور 2020

ادرج مفهوم المناصفة في دستور 2020 في المادة (68)¹ في الفقرة الأولى: "تعمل الدولة على ترقية التنافس بين الرجال والنساء في سوق التشغيل" ونص في الفقرة الثانية على تحديد مجال التنافس إذ أقر المشرع على دور المرأة في تولي مناصب المسؤولية: "تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات."

كما أشار المشرع في دستور 2020 إلى مبدأ التنافس على سعي الدولة في تحقيق المناصفة بين الرجال والنساء ومكافحة كل أشكال التمييز لتحقيق هدف المناصفة بين الجنسين وضمان تكافؤ الفرص في نطاق تولي المسؤوليات وفي جميع الميادين ، وهو ما يضمن للمرأة حق المرأة في دخول جميع المجالات لتولي المسؤوليات عند حيازتها لمؤهلات تمكنها من ذلك من جهة .

ويمكن أن تتحقق نتيجة عكسية بوجود نسبة من النساء متجاوزة نسبة المناصفة أو العكس بتفوق ذكوري ، لذلك المناصفة مبنية على مبدأ تكافؤ الفرص ، وهنا سعت الدولة إلى تحقيق المساواة في المجالس المنتخبة وليس التنافس على مستوى القوائم الإنتخابية والتي قد تؤدي إلى فوز النساء أو خسارتهن الإنتخابات .

وأشار المشرع إلى ترقية التنافس بين الجنسين في مجال التشغيل بينما في المجال السياسي فكل المواطنين متساوين أمام القانون بوجود حماية لكل من الجنسين.

ونصت المادة (56) إلى حق المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط القانونية لممارسة حق الترشح والإنتخاب ، كذلك نصت المادة (59) على ترقية الحقوق السياسية للمرأة ، من خلال توسيع فرص تمثيلها في المجالس المنتخبة ، مع تشجيع ترقيتها في مناصب المسؤولية في الهيئات المختلفة .

والتكريس الدستوري لمبدأ التنافس في التعديل الدستوري الأخير لسنة 2020 خلص إلى توفير الضمانات اللازمة لحمايته ، وبذلك ستمنحه القوة الإلزامية التي ستدفع حتما إلى بناء نظام قانوني فعال ، يجسد نموذج دولة القانون المعاصرة في الجزائر الجديدة التي ينادي بها رئيس الجمهورية والتي تضمن الحماية المثلى لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية .

1- مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020 ، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 ، الصادر في 30 ديسمبر 2020

بعد دراسة التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة في كل من التعديل الدستوري 2016 و 2020 في المطلب الأول سنتطرق إلى الأسس القانونية لمبدأ المناصفة في المطلب الثاني .

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المناصفة

من خلال تعريف مبدأ المساواة أمام القانون " عدم التفرقة أو التمييز فيما بين الناس على أساس من الإلتناء أو الجنس أو التمييز اللغوي أو الديني أو العقائدي أو السياسي أو الإختلاف الطبقي الإجتماعي والمالي"¹، حيث يتفرع عن هذا المبدأ عدة مبادئ أخرى كمبدأ المساواة في تحمل تكاليف والاعباء العامة، ومبدأ المساواة في الإلتحاق بالوظائف العامة ومبدأ سواسية المواطنين أمام القانون

قسم العمل على هذا المطلب الى فرعين حيث في الفرع الأول تناولنا بالدراسة الأساس القانوني لمبدأ المناصفة في قانون الوظيفة العمومية وفي الفرع الثاني الأساس القانوني لمبدأ المناصفة في قانون الإنتخابات .

الفرع الأول: الأساس القانوني لمبدأ المناصفة في قانون الوظيف العمومي

مبدأ المناصفة يعني توزيع الفرص بين الأفراد أو المجموعات بطريقة عادلة ومتساوية، وهو مبدأ قانوني يتم التأكيد عليه في العديد من النظم القانونية حول العالم.

يعتمد الأساس القانوني لمبدأ المناصفة على العديد من المبادئ القانونية الأساسية، مثل مبدأ المساواة وعدم التمييز والحقوق الإنسانية. على سبيل المثال، في الولايات المتحدة الأمريكية، يحظر قانون تكافؤ الفرص (Equal Opportunity Act) التمييز في التوظيف والتعليم والإسكان وغيرها من المجالات على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو الجنسية أو الإعاقة أو العمر أو الحالة الاجتماعية، ويتطلب القانون من جميع المؤسسات والهيئات الحكومية والخاصة تطبيق مبدأ المناصفة.

يُعدُّ مبدأ المناصفة أساساً قانونياً في العديد من الدول، ويتم تطبيقه في عدة مجالات منها العمل والسياسة والتعليم وغيرها، ويتم تطبيقه لتحقيق المساواة بين الأفراد والحدّ من التمييز الذي ينتج عن عدم المساواة.

1- عبد السلام علي المزوغي، الموسوعة العالمية للمعرفة، الجزء الثالث، صكوك ومواثيق حقوق الإنسان والشعوب، 1998، ص213، نقلا عن صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية الحقوق، جامعة طرابلس، العدد السادس، جوان 2015، ص 229

في الولايات المتحدة، ينص القانون على أنه يجب أن يكون للجميع فرص متساوية في الحصول على الوظائف والترقيات والتعليم وغيرها، وأنه يجب أن تكون القرارات المتعلقة بالتوظيف والترقية والإقالة تستند إلى القدرات والأداء، دون أن يكون للجنس أو العرق أو الدين أو الجنسية أو العمر أو الإعاقة أو الوضع الاجتماعي أو الجنسي أو الهوية الجنسية أو الخلفية الثقافية أي تأثير.

وفي الاتحاد الأوروبي، ينص ميثاق الاتحاد الأوروبي على أن جميع الأشخاص متساوون في الحقوق والحريات، ويحظون بحماية متساوية للقانون، ويتضمن الميثاق أيضاً تعليمات وإرشادات حول المساواة بين الجنسين وحقوق العمال والمواطنين الأوروبيين.

وفي العديد من الدول الأخرى، يتم تطبيق مبدأ المناصفة من خلال التشريعات والسياسات الحكومية التي تحظر التمييز وتشجع على المساواة في جميع المجالات .

ويحظر التمييز على أساس الجنس أو العرق أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو الاتحاد الزوجي أو الوضع الاجتماعي أو اللغة أو الأصل الوطني أو الجنسية أو اللون أو الولاء السياسي.

القاعدة العامة تنص على حظر إقامة أي تفرقة بين الجنسين في تولي الوظائف العمومية إلا إذا اقتضت طبيعة الوظيفة العمومية أو شروط ممارستها ذلك (مقتضيات المرافق العمومية ومستلزماتها)، وهذا ما استقر عليه موقف مجلس الدولة الفرنسي ، إن منع التفرقة بين الجنسين في تولي الوظائف العمومية وعلى وجه الخصوص تلك الوظائف الرجالية الخالصة، حيث اكتسحت المرأة كل الوظائف العمومية، والسياسة، والعسكرية وغيرها من الوظائف الأخرى وأثبتت جدارتها وقدرتها وكفاءتها باستحقاق وتفاني كبيرين، ولا ريب في ذلك طالما أنها بلغت في مستواها العلمي والثقافي مرتبة لا تقل عن تلك التي يتمتع بها الرجال أو تفوق، لكن درجة اكتساحها لهذه الوظائف العمومية والمناصب العليا يختلف من دولة لأخرى، ففي بلجيكا مثلاً تقلدت المرأة كل الوظائف بما فيها الوظائف العسكرية خصوصاً الأسلاك الخاصة للجيش بناء على الأمر الملكي المؤرخ في 3 فيفري 1981 ، لذا يعد القانون البلجيكي أرحم للمرأة 1 .

أما في فرنسا فقد كانت تجيز إجراء بعض المسابقات المنفصلة لا سيما في المسابقات الخاصة بالانتساب للشرطة أو إدارة السجون، ولكن سرعان ما تراجعت على ذلك تحت ضغط اللجنة الأوروبية حيث أصدرت مرسوماً للشرطة الوطنية .

1- امر بجاوي، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الإسلامية والقانون الدولي، دار هومة، 2003، ص137

لقد منحت بعض القوانين المقارنة بعض الامتيازات والأولويات في التوظيف والترقية لبعض الفئات كقدماء المصابين في الحرب أو المجاهدين أو زوجات الشهداء وأبنائهم وفقاً للقانون كاستثناء وارد على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية وهذا الاستثناء ما هو إلا خرق لهذا المبدأ، ومن ثم يعد ، إنتهاكا صارخا لمبدأ الأمن القانوني الذي يقوم على عدم وجود تناقض في القواعد القانونية¹.

إن الولوج إلى بعض الوظائف العمومية ذات الطبيعة الخاصة والخالصة لا يتعارض مع مبدأ المساواة بين الجنسين كأصل عام لاسيما في إدارة السجون، والحماية المدنية، إدارة الغابات، والشرطة لما لهذه الوظائف العمومية من مهام يصعب على المرأة القيام بها لطبيعتها الفيزيولوجية والنفسية وما تقتضيه فترة الحمل والرضاعة، مع الأخذ بالحسبان بعض المهام وليس كلها، فعلى سبيل المثال يصعب على المرأة الالتحاق بشرطة البلدية، ومن ثم يسمح للنساء تقلد كل الوظائف العمومية ما عدا تلك التي لا تتلائم مع طبيعة الوظيفة وشروط ممارستها وطبيعة المرأة ذاتها.

التناصف بين الجنسين في سوق الشغل كرسه التعديل الدستوري لعام 2016 حيث تنص الفقرة الأولى من المادة (36) الجديدة بعد تعديل دستور 1996 على ما يلي: " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل"، ثم أضافت الفقرة الثانية من نفس المادة بأنه: " تشجع الدولة ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات . "إن نص الفقرة الأولى أعلاه يتناقض مع نص المواد 32 و34 و63 من التعديل الدستوري لعام 2016 ، حيث تنص المادة (32) 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 أي ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي"، في حين تنص المادة 34 على ما يلي: " تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان وتحويل دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"، أما المادة 63 فتتضمن على ما يلي: " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة دون أية شروط أخرى غير الشروط التي يحددها القانون.

1 - يوسف بويعيس، دور الأمن القانوني في ضمان مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، المجلد الثالث، العدد الأول، جوان 2018، ص 104.

بشكل عام، يمكن القول أن مبدأ المناصفة يستند إلى قيم العدالة والمساواة، ويعد جزءًا أساسيًا من العديد من الأنظمة القانونية حول العالم .

الفرع الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المناصفة في قانون الإنتخابات

وفقا للقانون 12-03¹ في مادته الرابعة من متطلبات الترشح احتواء التصريح بالترشح على جنس المترشح ، كما تضيف المادة السادسة أن الإستخلاف للمترشح يكون من نفس الجنس، ويرتبط ذلك بكل حالات الترشح المستلزمة للإستخلاف ، وأضافت المادة السابعة (7) إمكانية استفادة الأحزاب من مساعدة مالية من الدولة، وفقا لعدد المترشحات في الإنتخابات المتعلقة بالمجلس الشعبي الوطني أو المجالس المحلية.

حيث حددت كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة على مستوى المجالس المنتخبة وجاء هذا القانون بعد التعديل الدستوري لسنة 2008 الذي أقر في القانون 08-19 في مادته الثانية إضافة المادة (31) مكرر ، بالنص على عمل الدولة لترقية الحقوق السياسية للمرأة، من خلال توسيع تمثيلها في المجالس المنتخبة، ويأتي القانون المشار إليه (03-12) لتوضيح كفاءات تطبيق ذلك.

وتتضمن المادة الثانية من القانون وجوب مراعاة عدد النساء في قوائم الترشيحات سواء تعلق بقوائم أحزاب أو أحرار وفقا لعدد المترشحين، فإذا تعلق الأمر بانتخابات المجلس الشعبي الوطني فقد حدد عدد المقاعد وفقا لقوائم المترشحين وفقا للقانون 12-03 حيث إذا كان عدد المقاعد يساوي أربع (4) مقاعد فإن النسبة المخصصة للنساء هي عشرون بالمئة (20%)، وإذا كان عدد المقاعد يساوي أو يفوق الخمس (5) مقاعد فإن النسبة المخصصة للنساء ثلاثون بالمئة (30%)، وترتفع النسبة إلى خمسة وثلاثون بالمئة (35%) إذا كان عدد المقاعد يساوي أو يفوق أربعة عشر مقعدا (14) ، وتصل إلى نسبة الأربعين في المئة (40%) إذا كان عدد المقاعد يساوي أو يفوق إثنين وثلاثون بالمئة (32%) ، أما النسبة المخصصة للنساء خمسون بالمئة (50%) بالنسبة للمقاعد المخصصة للجالية الجزائرية بالخارج .

فمن خلال تحليل المعطيات السالفة الذكر نلاحظ المنحى التصاعدي لمحاولة تضمين قوائم الترشح للمجلس الشعبي الوطني ويرتبط إرتفاع نسبة تمثيل المرأة إلى عدد المقاعد المخصصة لكل دائرة إنتخابية .

1- قانون عضوي رقم 03-12 مؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق 12 يناير 2012 ، يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد الأول، الصادر في 20 صفر 1443 الموافق 14 يناير 2012

أما بخصوص تخصيص المشرع الجزائري لنسبة (50%) للنساء لوجود نسبة كبيرة من الجالية الجزائرية بالخارج وهو مايساعد على جعل القوائم الإنتخابية أكثر قابلية لتخصيص نصفها للمرأة .
أما بالنسبة لإنتخابات المجالس الشعبية الولائية فوفقا لنفس القانون 03-12 فإنه إذا كان عدد المقاعد بين الخمسة والثلاثون (35) و السبعة والأربعون (47) مقعد فإن نسبة تمثيل المرأة هي ثلاثون بالمئة (30%)، وإذا كان عدد المقاعد بين الواحد والخمسون (51) والخمسة والخمسون (55) مقعد ترتفع النسبة إلى خمسة وثلاثون بالمئة (35%) .

أما بالنسبة لإنتخابات المجالس الشعبية البلدية، فقد خصصت لها ثلاثون بالمئة (30%) للمجالس الشعبية الموجودة في مقرات الدوائر، والبلديات التي يفوق عدد سكانها العشرون ألف (20.000) نسمة، وفقا للمادة الثانية من القانون 03-12 المشار إليه من قبل، وتضيف المادة الثالثة إلى كيفية توزيع المقاعد، التي تأتي وفقا لترتيب أسماء النساء المشاركات في الإنتخابات، وبحسب عدد الأصوات المتحصل عليها، وقد انسجم ذلك مع نظام القائمة المغلقة، الذي أخذت به الجزائر في الأمر 101-12¹ قبل تعديله واستقر المشرع الجزائري على اختيار أسلوب القائمة المفتوحة، في القانون العضوي 201-21² في المادتين مئة وتسعة وستون (169) ومئة وواحد وتسعون (191) .

وتأتي المناصفة بعد اشتراط تواجد المرأة ضمن الأعضاء المؤسسين لحزب سياسي في القانون العضوي رقم 04-12³ المتعلق بالأحزاب السياسية، وهو بمثابة تدرج نحو مسعى تحقيق أكبر حضور ممكن للعنصر النسوي في الحياة السياسية، سواء على المستوى المحلي أو الوطني.

1- القانون رقم 08-19 مؤرخ في 17 ذي القعدة 1429 الموافق 15 نوفمبر 2008، يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 64 الصادر في 18 ذي القعدة 1429 الموافق 16 نوفمبر 2008.
2- قانون عضوي 01-12 مؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق 12 يناير 2012، المتعلق بنظام الإنتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: الأول الصادر في 20 صفر 1433 الموافق 14 يناير 2012.
3- أمر رقم 01-21 مؤرخ في 26 رجب 1442 الموافق 10 مارس يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الإنتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، الصادر في 26 رجب 1442 الموافق 10 مارس 2021 .

الفصل الثاني

آليات تطبيق مبدأ المناصفة والقيود الواردة عليه

بالرجوع إلى المجتمع والقيم التي يقوم عليها في واقع الحال، والتي التي كانت ولا تزال تمثل منظومة تشريعية عرفية، لا يمكن فصل مبدأ التناسف والمساواة بين الجنسين عن الواقع الاجتماعي الذي تطرح فيه هذه الدراسة، وانطلاقاً من مكانة المرأة بالرجوع إلى مضمون الأعراف الاجتماعية، التي من خلالها تم التعامل مع المرأة، وحددت بالتالي مكانتها، كفئة متعلمة والتي كان تواجهها وتأثيرها قليلاً مقارنة بباقي المجتمع الذي عرف تجذر الجهل والفقر ولم تتح لها فرصة تلقي المعارف التي تساهم في الارتقاء بمكانة المرأة، كانت فئة كبيرة من المجتمع لا تعترف بتواجد المرأة في المجتمع وترجع الكثير من النقائص إلى تواجدها كمنقص فرص العمل واكتظاظ الحركة المرورية وتراجع فرص الحصول على سكن وغيرها وغيرها من الأمور التي عائقاً أمام تقدم المرأة وتقلدها مناصب المسؤولية إلى جانب الرجل .

لدراسة هذا الفصل قمنا بتقسيمه إلى مبحثين، حيث في المبحث الأول تناولنا الآليات القانونية لتطبيق مبدأ المناصفة، والقيود الواردة على تطبيق مبدأ التناسف كمبحث ثاني .

المبحث الأول: آليات تطبيق مبدأ المناصفة

إن الآليات القانونية لتطبيق مبدأ المناصفة تنقسم إلى ثلاثة أصناف، يتعلق الأول ترتبط بالقاعدة القانونية ذاتها، انطلاقا من مجموعة من النقائص المؤثرة في مستوى موضوعيتها، كما نجد عوائق قانونية في الأساس لكنه تحمل سمة سياسية، نظرا للأبعاد التي تستهدفها، ويتعلق الصنف الثالث بالتبعية القانونية، وياعتبار القاعدة القانونية هي امتداد لتطبيق مفهوم السيادة الوطنية، والتي تعترتها بعض التأثيرات مرتبطة بوجود تأثير لبعض القواعد القانونية التي يسعى من خلالها إلى تعميم نموذج على الدول، التي ينظر إليها على أنها بحاجة إلى ترتيب قوانينها وفقا لما ينسجم مع هذه القواعد.

وهذا ما سنتطرق إليه من خلال الآليات القانونية لتطبيق مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة (مطلب أول)، والآليات القضائية لتطبيق مبدأ التناسف (مطلب ثاني).

المطلب الأول: الآليات القانونية لتطبيق مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة

لقد شكل إعلان حقوق الإنسان والمواطن لسنة 1789 والذي جاء نتيجة للثورة الفرنسية أصلا تاريخيا لمبدأ المساواة، وهذا إستنادا لما نصت عليه الوثيقة المنظمة له خصوصا في المادة الأولى التي تنص على أن: " يولد الناس ويعيشون أحرارا ومتساوين أمام القانون" كما نصت المادة 6 منه على أن: "...جميع المواطنين متساوون أمام القانون في الكرامة والحقوق. والوظائف العامة..، أي ضرورة المساواة أمام جميع المواطنين ودون أية عنصرية¹ .

كما جاء في مقدمة ميثاق الأمم المتحدة: " أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان، وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال والنساء، والأمم كبيرها وصغيرها من حقوق متساوية"، كما نصت المادة الثانية من نفس الميثاق على: " تقوم المنظمة على مبدأ المساواة بين جميع أعضائها² " .

ثم عم هذا المبدأ ليشمل أغلب المواثيق الدولية، ومنها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1948، حين نصت على حق المساواة بين الأفراد في الكرامة و الإخاء، وعلى أن الناس سواسية بين القانون، ولهم الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بالإعلان، كما تنص أيضا

1- لعقابي سميحة، مبدأ المساواة في تقلد الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص إدارة عامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2009-2010، ص19 .

2- لعقابي سميحة، نفس المرجع، ص20 .

ديباجة هذا الأخير على أن " الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية الثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلام في العالم"¹، في حين أن المادة الأولى من نفس الإعلان تنص على: " يولد جميع الناس أحراراً متساويين في الكرامة والحقوق وقد وهبوا عقلاً وضميراً وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضاً بروح الإيحاء"

إن المتأمل للنتائج المرتبطة بفوز النساء في بعض التجارب الانتخابية، أو حصولها على مناصب سياسية قيادية، في أعرق الدول التي تصدر الدول الديمقراطية الحديثة كالولايات المتحدة الأمريكية، عند تولى منصب مرتبط بكتابة الدولة للخارجية أو رئاسة مجلس الشيوخ، أو فرنسا، بريطانيا وإيطاليا... نجد ردود أفعال إعلامية وسياسية تتعاطى مع الموضوع بنوع من الاستغراب، داخل هذه الدول، باعتبار الحدث يشكل استثناء في تواجد المرأة في مثل هذه المراكز، رغم تصدر هذه الدول المطالبة بتحقيق المناصفة، في الدول الخاضعة لتأثيرها السياسي .

ففي الفكر الغربي الحديث بنيت القوانين والمعاهدات الدولية عموماً على فكرة المساواة دون أدنى اعتراف بوجود اختلافات طبيعية بين الجنسين، وامتد الأمر إلى اعتبار محاولة التمييز بينهما بمثابة مساس بكرامة المرأة، فمصطلح المناصفة قد يبدو المرحلة الموالية، وهي بذلك تقصي كل سنن الفطرة البشرية، المقصودة من تطبيق المساواة، بالوصول إلى تواجد متساو بين الجنسين في مختلف القطاعات، لكن الواقع يمكن أن يشير إلى خلاف ذلك، من خلال اعتبار أن المقصود من المساواة تحقيق ظروف متساوية للطرفين لبلوغ المراكز القانونية في مختلف المجالات دون وجود عراقيل لأحد الطرفين.

ونظراً لأن الطبيعة لم تساوي بين الأفراد في المواهب والقدرات الشخصية، فإن ذلك قد انعكس على واقع حياتهم، عن طريق ظهور تفاوت حقيقي وتمييز فعلي، وخاصة مع التقدم العلمي والتقني، وقد أدى ذلك إلى إنعدام المساواة في الواقع نتيجة لإختلاف الظروف الطبيعية والمادية، وظهرت الفوارق بين الأفراد أولاً، ثم إزدادت إتساعاً بفعل نظام الوراثة الذي أدى بدوره، إلى النظام الطبقي وزيادة الفوارق بين الطبقات، وقد

1- محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط1، الدار العلمية الدولية للنشر والتوزيع، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 202، ص140.

إتضح أن أبعاد هذه المفارقات في¹ المجتمعات التي طبقت الديمقراطية التقليدية ومبادئ المذهب الفردي الحر في معاملة الأفراد أمام القانون، إذ أن مصالح الطبقة الرأسمالية هي التي حددت معالم القانون ووضعت مبادئه . وهو ما أفاد في نهاية الأمر بالمجتمعات التي طبقت المساواة القانونية البحتة إلى تقديس إتساع الهوة الفاصلة بين الأفراد والطبقات مما أدى في النهاية إلى تحطيم جوهر الثروة والمساواة ومضمونها الحقيقي، وهو ما أدى إلى بروز المناداة بتحقيق المساواة الفعلية أو الواقعية بين الأفراد والطبقات، وعدم الإكتفاء بالمساواة القانونية النظرية .

قمنا في هذا المطلب بدراسة مقارنة بين التشريع الفرنسي والجزائري، الضمانات القانونية لتطبيق مبدأ المناصفة في التشريع الفرنسي (الفرع الأول) و الضمانات القانونية لتطبيق مبدأ التناسف في التشريع الجزائري (الفرع الثاني) .

الفرع الأول: الضمانات القانونية لتطبيق مبدأ التناسف في التشريع الفرنسي

يعتبر النموذج الفرنسي واضحاً وصريحاً في تكريس مبدأ المناصفة، حيث أسفرت المراجعة الدستورية في الثامن من جويلية من سنة 1999 على تعديل المادتين الثالثة والرابعة من الدستور الفرنسي، وعليه تم إدراج مبدأ المناصفة عن طريق نص دستوري نص على المساواة بين المرأة والرجل بالمشاركة في العهدة الانتخابية، وفي السادس من شهر جوان من سنة 2000 صدر قانون آخر حفز المرأة الفرنسية على المشاركة في مختلف الانتخابات، وأجبر الأحزاب السياسية على تقديم قوائم تتضمن أسماء ممثلات عن النساء، وهذا عن كل دائرة إنتخابية يبلغ عدد سكانها 3500 ساكن، وفي سنة 2007 صدر قانون يقضي بإلغاء كل قائمة إنتخابية لا تستجيب لمبدأ المناصفة خاصة في الإنتخابات المحلية²، وفي سنة 2014 أخضعت البلديات التي يبلغ عدد سكانها 1000 لهذا القانون .

وقد عرف هذا المبدأ في فرنسا الكثير من المعارضة والجدل خاصة في صفوف الحركات النسوية، كالناشطة Elisabeth Badinter، والتي رفضت رفضاً قاطعاً لهذا المبدأ معتبرة إياه إهانة لشخص المرأة، التي لا تحتاج إلى هذا المبدأ ، حيث من نظرها أن بإمكان المرأة الولوج إلى عالم السياسة بقدراتها وإمكاناتها

1- عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظم السياسية(دراسة لنظرية الدولة والحكومة والحقوق والحريات العامة في الفكر الإسلامي والفكر الأوربي) ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الإسكندرية ، ص375.

2 -Laure Bereni, Anne Revillard, Des quotas à la parité, féminisme d'état et représentation , n° 67, "Genèses revue"politique (1974-2007), France, 2007, P.05

الذاتية ، دون الحاجة إلى قانون تمييزي ، وناادت إلى المساواة الحقيقية للمرأة ككائن بشري وقالت: "إن نظام المناصفة ماهو إلا نظام تنكري لنظام الكوطة"¹ .

وكذلك حذت الدول العربية حذو فرنسا حيث نصت على مبدأ المناصفة في تشريعاتهما، حيث سعى المشرع الفرنسي إلى إقرار العديد من القوانين من أجل تحقيق المناصفة، كقانون الانتخابات لسنة 2011 يعتبر أول قانون يؤكد الترشح لعضوية المجلس الوطني التأسيسي لوضع دستور جديد للدولة ، ودسترة مبدأ المناصفة في دستور 2014 في الفصل 21 والفصل 46 الذي يؤكد بشكل صريح على: "ضمان تكافؤ الفرص بين الرجل والمرأة في تحمل المسؤوليات وفي جميع المجالات، وسعي الدولة إلى تحقيق هذا التناصف بين المرأة والرجل في المجالس المنتخبة"² .

والدستور المغربي لسنة 2011 قد نص على مبدأ مناصفة، وحرص على تمكين المرأة من كامل حقوقها وتحقيق المناصفة بين الرجل والمرأة، وأحدث هيئة المناصفة لمكافحة كل أشكال التمييز ضد النساء، والتي تعتبر مؤسسة دستورية تسعى لحماية النساء وحقوق المرأة المغربية ، حيث جاء في الفصل 164 من الدستور أن هذه الهيئة تسهر على إحترام حقوق المرأة

الفرع الثاني: الضمانات القانونية لتطبيق مبدأ التناصف في التشريع الجزائري

إن دساتير الدول العربية من أهم مميزات وقوانينها حرصها على احتوائها لنصوص تشير للكثير من الحقوق والقيم والحريات، ويأتي هذا للوصول إلى غاية مضمونها تحقيق الشرعية على مستوى القوانين، كبدية لرفع شبهة مخالفة كل ما يتصل بالتوجه نحو بناء منظومة قانونية شاملة، تخضع جميع الدول لمواكبتها على مستوى القوانين المحلية والتطبيق الفعلي لها، بترجمة هذه النصوص في الواقع المعيش لهذه الدول، خاصة أمام اكتساب هذه الحقوق والحريات للطابع العالمي، متجاوزة الإطار المحلي، وما يفترضه ذلك من انسجام وتوافق بين القاعدة التشريعية ومعطيات وخصائص البيئة الإجتماعية الذاتية.

إن مبدأ المناصفة لم يكن موجودا في الجزائر حتى التعديل الدستوري لسنة 2016 ، بحيث تعتبر المرأة الجزائرية شريكا أساسيا في تحديد سياسة البلاد وتوجهها، فحاول المشرع الدستوري إشراك كل الفاعلين ومختلف

1 - Jacqueline Rémy, Eric Mandonnat, oui à l'égalité, non à la parité, 1999, article disponible sur le site : « www.lexpress.fr », date de consultation : 17/02/2017.

2- مصباح الشيباني، المشاركة السياسية للمرأة العربية المتعثرة في الانتقال الديمقراطي الراهن: التجربة التونسية مثالا، المجلة العربية للعلوم السياسية العدد 48، لبنان، 2015، ص 160 .

الفئات الإجتماعية في إتخاذ القرارات ، لاسيما المرأة وهذا نظرا لدورها الفعال في بناء المجتمع، ومن هنا جاءت أسباب دسترة مبدأ المناصفة ، حيث يمكن حصر هذه الأسباب في مايلي :

1- فشل نظام الحصص المعروف بنظام الكوتا في تحقيق المساواة الفعلية للمرأة مع الرجل، فلقد ترجم المؤسس الدستوري الجزائري حق المرأة في المشاركة السياسية بإعتماد نظام الكوتا على إثر التعديل الدستوري لسنة 2008، وهو ما ترجم بصور القانون العضوي رقم 12-03 المؤرخ في 12 جانفي 2012، الذي يحدد كفاءات توسيع تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، والغرض منه تفعيل المشاركة السياسية للمرأة الجزائرية في المجالس المنتخبة ، من خلال تحديد النسبة الأدنى التي لا يمكن أن تقل عنها عدد النائبات في البرلمان والمجالس المحلية المنتخبة، وهو ما يعرف بنظام الكوطة النسائية، التي تعني من الناحية السياسية تخصيص حصة أو عدد معين من المقاعد في الهيئات المنتخبة ، ويكون هذا التحديد مسبقا ويعتبر آلية للتدخل الإيجابي¹.

ولكن هذا النظام يؤدي إلى الإخلال المباشر بمضمون الإنتخابات الذي يمثل أهم دعائم الديمقراطية، من حيث تقييد ومصادرة حق الناخب والإنتقاص من حريته في الإختيار، وهو ما يتعارض مع مبدأ ديمقراطية التمثيل في المجالس المنتخبة، ومع مبدأ المساواة أمام القانون² ، رغم أنه عدل في فرنسا إلا أن المشرع الجزائري لا يزال يأخذ به ، حيث نص في المادة 35 على: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة ويحدد القانون العضوي كفاءات تطبيق هذه المادة"³.

2- السعي لتجسيد مبدأ المساواة وعدم التمييز لترقية الحقوق السياسية للمرأة الجزائرية ، حيث تتشكل المساواة من مبادئ القانون الدولي لحقوق الإنسان، حيث الجزائر من الدول الأولى التي تبنت هذا المبدأ وعملت على تفعيله على غرار دسترة نظام المناصفة ، المنافي للتمييز ضد المرأة ، فالمشاركة السياسية للمرأة تعني قدرتها على التعبير والتأثير في إتخاذ القرارات بشكل مباشر وحققها في تقلد الوظائف العامة ، حيث بلغت نسبة مشاركة المرأة سنة 2012 حوالي 30% أي ما يعادل 145 نائبة من مجموع 462 عضوا في المجلس

¹ - رمضان تيسمبال، ترقية تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة في الجزائر: إشكالات قانونية وديمقراطية ، مجلة معارف، العدد07، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة،2012،ص72 .

² - رمضان تيسمبال، مرجع سابق، ص73 .

³ - القانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد14، لسنة 2016 .

الشعبي الوطني ، حيث أن نسبة مشاركتها في إنتخابات سنة 2008 بلغ نسبة 5.5% فقط في مجلس الأمة وحصلت على 08 مقاعد من مجموع 144 مقعدا .

أما في السلطة التنفيذية فيقل عدد النساء المعينات كوزيرات، وحتى وإن تم تعيينهن تعطى لهن حقائب وزارية تعرف بالوزارات الناعمة كوزارة الثقافة و التربية والتعليم....، وهو نتيجة الموروث الثقافي الذي يربط عمل المرأة بالبيت.

نتيجة لكل هذا تبني المشرع الجزائري مبدأ المناصفة في المادة 36 من دستور 2016 ونصت على: " تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل وتشجع على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات و الإدارات العمومية على مستوى المؤسسات " .

وقبل إدراج المناصفة في دستور 2016 جاء - قبل ذلك - النص على مبدأ المساواة كمبدأ عام، فبالرجوع لدستور 1963 تم النص في المادة الثانية عشر(12)على تساوي المواطنين في الحقوق والواجبات، بصياغة لم تشر مباشرة لمصطلح المساواة فقد أشارت لذلك كما يلي: "لكل المواطنين من الجنسين نفس الحقوق والواجبات"¹ .

وبالرجوع إلى دستور 1976 نجد المادة التاسعة والثلاثون (39) في فقرتها الثانية تنص على: "اعتبار كل المواطنين متساوون في الحقوق والواجبات"²، دون ذكر أو تحديد للمرأة في نفس الفقرة، مما يفيد حضورها ضمن النص، نظرا لكونه قد لا يحتاج إلى تحديد الجهة المعنية بالحقوق من الجنسين، وتشير الفقرة الثالثة من نفس المادة إلى أن كل أشكال التمييز بين الجنسين القائمة على أحكام مسبقة، بسبب جنس أو عرق أو حرفة تعد ملغاة، ويؤكد هذا تفسير مضمون الفقرة الثانية من نفس المادة . كما تضيف المادة الواحدة وأربعون (41)من نفس الدستور: "دور الدولة في ضمان المساواة بين جميع المواطنين، بإزالة جميع العقبات المتصلة بالجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، مما قد يؤدي إلى منع ازدهار الإنسان ومشاركته الحقيقية في التنظيم السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي"، وتعزز المادة الثانية والأربعون (42)هذا المضمون، بالإشارة إلى ضمان الدستور لكل الحقوق ذات الطابع السياسي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي للمرأة .

1-مرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادي الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020 ، يتعلق بإصدار التعديل الدستوري، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ، في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 ، الصادر في 30 ديسمبر 2020.

2- دساتير الجزائر. نشر مديرية الوثائق للمجلس الدستوري، ص: 6.

ونجد نفس المحتوى في دستور 1989 من خلال المادتين الثامنة والعشرون (28) التي تشير إلى: "اعتبار جميع المواطنين سواسية أمام القانون، دون اعتبار للمولد أو العرق أو الجنس... وغيرها من عوامل التمييز"، وتضيف المادة الثلاثون (30) على: "دور المؤسسات في ضمان المساواة بين جميع المواطنين، في الحقوق والواجبات، بإزالة جميع العقبات التي تمنع تفتح شخصية الإنسان، ومشاركته الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية...".

ويأتي دستور 2020 ليشير إلى مبدأ المساواة مجدداً في الفقرة الثانية من المادة الخامسة والثلاثون (35) بتساوي المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات...، وتشير المادة السابعة والثلاثون (37) إلى مبدأ المساواة بين كل المواطنين أمام القانون... دون اعتبار للفوارق العرقية أو الجنسية أو غيرها.

أما في القوانين فلم ينص أي قانون على مبدأ التناسف وإنما جاء بمصطلح المساواة منها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية لسنة 1966 الذي جسد المبدأ بنصه: "يسود النظام الحقوقي للوظيفة العامة مبدأ عام، هو مساواة دخول جميع الجزائريين إليها"، في حين إكتفت المادة (5) من نفس القانون بالإشارة إلى حظر التمييز بين الجنسين بقولها: "ليس هناك أي تمييز بين الجنسين في تطبيق هذا القانون الأساسي مع الإحتفاظ بالشروط المتعلقة بالاستعداد البدني أو الواجبات الخاصة لبعض الوظائف المحددة بالقوانين لأساسية الخاصة"¹

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

إلى جانب الدساتير والقوانين يجد مبدأ المساواة أساسه في المراسيم، ومن أهمها نجد المرسوم الرئاسي 15-247 المتعلق بالصفقات العمومية والذي إنصب تركيزه على مبدأ المنافسة والمساواة بين المترشحين، وذلك في نص المادة 05 منه والتي تنص على: "الضمان نجاعة الطلبات العمومية والاستعمال الحسن للمال العام،

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

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

يجب أن تراعى في الصفقات العمومية مبادئ حرية الوصول للطلبات العمومية والمساواة في معاملة المترشحين وشفافية الإجراءات ضمن احترام أحكام هذا المرسوم¹.

وبالتالي فإن المعيار الأساسي في المعاملة بين المترشحين هو المساواة عن طريق تطبيق مبدأ المناصفة والذي يعني إعطاء الفرصة لكل من تتوافر فيهم شروط المناقصة ليتقدم بعرضه للإدارة المتعاقدة، وبذلك يتحقق مبدأ المساواة بين المترشحين².

بعد دراسة الآليات القانونية لتطبيق مبدأ المناصفة سنبحث في المطلب الثاني الآليات القضائية لتطبيق مبدأ المناصفة .

المطلب الثاني: الآليات القضائية لتطبيق مبدأ المناصفة

إن المساواة أمام القضاء هي من الأهداف التي تسعى إليها الشعوب لتحقيق العدالة بين أفراد المجتمع ، و تقترن العدالة دائما بالقضاء ، فصلة المساواة بالعدالة صلة وثيقة ، إذ أنه في أحيان كثيرة يتوقف تحقيق العدالة على تطبيق المساواة بين المتقاضين ، أو يكون مضمون المساواة متضمنا لمعنى العدالة³.

و يقتضي مضمون المساواة أمام القضاء ممارسة جميع مواطني الدولة لحق التقاضي على قدم المساواة أمام محاكم واحدة ، وبلا تفرقة بينهم ، دون أن يكون للاعتبارات دور التمييز بينهم فالجميع أمام القضاء سواء⁴، أي لا تختلف المحاكم باختلاف الأشخاص أو الطبقات الاجتماعية ، و تحقيق المساواة بين المتقاضين بالنسبة للقوانين التي تطبق عليهم ، فيما ينشأ بينهم من منازعات ، و توقيع ذات العقوبات المقررة لنفس الجرائم على مرتكبيها ، و كذلك أن تكون إجراءات التقاضي التي يسير عليها المتقاضون واحدة و استبعاد إجراءات التقاضي الخاصة بالقوانين العقابية الخاصة ، فيجب أن تكون إجراءات التقاضي و قانون العقوبات

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

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

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

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

واحدة بالنسبة لجميع الأشخاص في الدولة ، مع العلم أن القاضي له حرية الحكم بالعقوبة الملائمة حسب اختلاف ظروف كل قضية واختلاف المحاكم¹ .

في هذا المطلب سنتناول بالدراسة دور القاضي الإداري في الرقابة على تفعيل مبدأ المناصفة(فرع أول)، ودور القاضي الدستوري في الرقابة على تفعيل مبدأ المناصفة(فرع ثاني) .

الفرع الأول: دور القاضي الإداري في الرقابة على تفعيل مبدأ المناصفة

لقد كرس المشرع الجزائري ومنع التفرقة بين الجنسين في المادة 27 من الامر 03-06 التي نصت على أنه : " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم ، أو أصلهم ، أو بسبب ظرف من ظروفهم الشخصية أو الإجتماعية"².

فمن خلال نص المادة نستخلص أن الأصل في الدخول إلى الوظائف العامة يكون في المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة، ولا نفرق بينهما بسبب الجنس.

ويعد القاضي الإداري صمام أمان ضد أي تعسف للإدارة في استعمال صلاحيتها التقديرية للمساس أو انتهاك الحقوق والحريات الأساسية للمواطن. حيث أنها إذا تجاوزت لإدارة حدود المعقول في إصدار قراراتها فإن القاضي الإداري يقوم بالرقابة على التكيف القانوني إذا كان غير مشروع فيكون عرضة للإلغاء .

إذ أن الإدارة ملزمة بانتهاج طريق السلوك المعقول بحيث أنها إذا ارتكبت خطأ واضحا يتجاوز حدود المعقول في حكمها المنصب على عناصر الملائمة فإن القاضي الإداري يقوم برقابة مخففة على التكيف القانوني، حيث أن القاضي الإداري مؤهل لتقدير التدابير المأمور لها لمتطلبات الوضعية.

ويلاحظ هنا أن القاضي الإداري كان في السابق يقف عند حدود مراقبة مشروعية القرارات الصادرة عن الإدارة إلى ملائمة ومناسبة الإجراءات الصادرة عن الإدارة للظروف التي تعمل فيها، خصوصا عندما يتعلق الأمر بمجال حماية الحقوق الأساسية كحرية الاجتماع أو حرية التجارة³ إلا أن هناك في الظروف

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

2- المادة 27 من الأمر 03-06 .

3- عبد الغني بسيوني عبد الله، القضاء الإداري، الدار الجامعية، لبنان، سنة 1998 صفحة 12.

الإستثنائية فإن بعض الأعمال الإدارية والمعتبرة غير مشروعة في الظروف العادية ، تعتبر مشروعة في الظروف الإستثنائية إذا ما ثبت لزومها لمواجهة هذه الظروف¹ .

الفرع الثاني: دور القاضي الدستوري في الرقابة على تفعيل مبدأ المناصفة

الجهاز القضائي من طبيعته أن يكون مستقلا عن كل السلطات ، حتى لا يتأثر القاضي بأي مؤثر كان ، حيث يعد إستقلال السلطة القضائية هو الضمانة الأساسية لتحقيق العدالة ، و حماية الحقوق و الحريات العامة .

و قد حرصت الدساتير الدولية كافة على استقلال القضاء ، و أكدت على كفالة حق الدفاع، وحق المواطن في اللجوء إليه، وحقه في المحاكمة العادلة التي تعد من الحقوق الطبيعية التي تسمو فوق الدساتير نفسها ، ولا يمكن تغييرها و ذلك لضمان حماية الحقوق و الحريات الأساسية للمواطنين .

ولقد أكدت كافة المواثيق والمؤتمرات الدولية والإقليمية والوطنية المعنية بأمر العدالة، على إستقلالية القضاء ، وتأسيسا على ذلك فإن حظر اللجوء إلى القضاء ، أو تقييد حق اللجوء إليه بأي شكل يعتبر تعديا على جوهر رسالته في حراسة حقوق الأفراد و حرياتهم، التي تعتبر رهنا باستقلال القضاء و حصانته² .

وكذلك حرصت جل الدساتير الدولية على مجانية القضاء، فهومن المبادئ الأساسية التي تقوم عليها النظم القانونية المعاصرة ، والملاحظ على مجانية القضاء أنها مسألة نظرية لحد كبير، فحقيقة أن المتقاضى لا يتحمل أي مصاريف وأعباء مالية بالرغم من تأسيس نظام المساعدة القضائية لتعويض لإنعدام المساواة، رغم أنها لا تعتبر حقا يتم الحصول عليه بصفة تلقائية ، وإنما لابد أن يتقدم الأفراد إلى الجهة القضائية المختصة للحصول عليها، والجزائر من بين الدول التي نظمت نظام المساعدة القضائية في قوانينها ودساتيرها³ .

وقد كرست هذه المساعدة من خلال نص المادة 57 من دستوره 2016⁴ والتي تنص على منع المساعدة القضائية للأشخاص المعوزين، ولكن تمنح في حالة توفر الشروط المحددة في القانون.

1- رمضان محمد بطيخ، مقال مبدأ المشروعية وعناصر موازنته، ندوة القضاء الإداري ، 2005 ، الرباط، المملكة المغربية، ص28

2 - عتيقة بلجليل ، علاقة مبدأ المساواة أمام القضاء بكفالة حق التقاضي ، مجلة الاجتهاد القضائي كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، العدد 9 ، ص 169.

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

4- المادة 57 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

فالتناصف الذي جاء به التعديل الدستوري لسنة 2016 إنما جاء تدعيما لما هو مقرر في قوانين العمل ، وتفعيلا لمبدأ تقلد المرأة للمناصب السيادية و مناصب القرارات العليا ، بشرط . أن لا تتعارض مع الواجبات الأساسية في حياتها الزوجية¹ .

تمتع الإدارة بامتيازات واسعة تمكنها من عدم الالتزام بقرارات وأحكام القضاء وهو يساهم كذلك في الإنقاص من دور القاضي الإداري، ويجعله غير قادر في الكثير من الأحيان على الالتزام بتنفيذ أحكام القضاء في مجال الحقوق والحريات العامة .

إن مبدأ المساواة يتمتع بحماية قضائية أمام القضاء الإداري ، تتمثل في دعوى الإلغاء عند تجاوز السلطة و انتهاك المبدأ ، و دعوى التعويض عند حدوث أضرار لأحد الأفراد من جراء مخالفة الإدارة للمبدأ² وتعد دعوى الإلغاء ن أهم الدعاوى الإدارية و أكثرها فاعلية نظرا لدورها في حماية فكرة دولة القانون ومبدأ المشروعية ، و تأكيد حماية حقوق و حريات الإنسان في الدولة المعاصرة ، ذلك أنها تعد الأداة أو الوسيلة القانونية و القضائية الحيوية و الفعالة لتحريك و تطبيق عملية الرقابة القضائية على أعمال الإدارة العامة ، حيث تؤدي هذه الدعوى إلى القضاء على الأعمال غير المشروعة بصفة نهائية و هدم آثارها القانونية بأثر رجعي³، غير أن هذا الالتزام بتحقيق المساواة بين الجنسين من جانب الإدارة إذا ترك بغير جزاء كان عديم الجدوى ، و يصبح التزاما شكليا يأخذ طابع الالتزام الأخلاقي البحت و يبعد عنه صفة الالتزام القانوني⁴. إذا ما تبين للقاضي الإداري مجانية القرار للقانون حكم بإلغائه ، و لكن دون أن يمتد إلى أكثر من ذلك ، فليس له تعديل القرار المطعون فيه أو استبدال غيره به، وأما المشرع الجزائري لم يعرف مباشرة دعوى الإلغاء، إلا أنها احتلت مكانة متميزة في المنظومة الدستورية و القانونية.

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

1- بلبة ريمة ، تكريس مبدأ التناصف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016 ، مجلة جيل الأبحاث القانونية العميقة ، كلية الحقوق ، المركز الجامعي بمغنية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، العدد 12 ، بتاريخ مارس 2017 ، ص81.

2- عبد الغني بسبوي عبد الله ، مرجع سابق ، ص 445.

3- محمد بوسلطان ، الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان ، مذكرة ماجستير، تخصص حقوق الإنسان، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2011-2012.

4- هاني علي الطهراوي، القانون الإداري(ماهية القانون الإداري ، التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار الثقافة للنشر 1 والتوزيع، عمان 2009، ص215.

المحلية أو المرافق العمومية على إختلاف أنواعها فقد نصت المادة 139 من دستور 1996 على ما يلي : " تحمي السلطة القضائية المجتمع و الحريات و تضمن للجميع و لكل واحد المحافظة على حقوقهم الأساسي¹ ". أما المادة 143 فقد جاءت صريحة و واضحة و تنص على ما يلي : " ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية " أي تحويل القضاء النظر في الطعون الموجهة ضد قرارات السلطة الإدارية بما يفسر أن لدعوى الإلغاء أساس من الدستور و تكريسا لهذا النص الدستوري صدر القانون العضوي رقم 01-98 المؤرخ في 30 ماي 1998 المتعلق باختصاصات مجلس الدولة و تنظيمه و عمله و اعترفت المادة 09 منه للأفراد بحق الطعن القضائي² و عليه فإذا ما حاولت الإدارة الإخلال بأية قاعدة قانونية بأن رفضت أن تمنح فردا ما ترخيصا معيناً ، أو حاولت التمييز بين المنتفعين بحرمان بعضهم من التمتع بامتياز يقر .

يقصد بمبدأ حظر توجيه أوامر من القاضي الإداري للإدارة أنه لا يجوز للقاضي وهو بصدد الفصل في المنازعة المطروحة عليه توجيه أمر إلى جهة الإدارة بالقيام بعمل أو بالامتناع عن عمل معين سواء كان ذلك بمناسبة دعوى الإلغاء أم دعوى من دعاوى القضاء الكامل، في إطار دعوى الإلغاء إذا قدر القاضي أن القرار المطعون فيه لا يخالف القانون في أي ركن من أركانه فإنه يحكم برفض الدعوى تأسيسا على مشروعية هذا القرار، أما إذا قدر أن هذا القرار مشوب في أحد أركانه بعيب من العيوب التي تجعل منه قرارا غير مشروع فإنه يقضي بإلغائه ، ولا يجوز للقاضي في أية حال من هذه الحالات الحكم بإلزام الإدارة بإصدار قرار إداري على نحو معين مثل تعيين موظف أو منحه ترقية أو إصدار لائحة، وفي إطار دعوى القضاء الكامل يقوم القاضي بتحديد الحق محل النزاع مثل حق تعويض المضرور من جراء العمل الصادر عن جهة الإدارة، ولا يجوز للقاضي إصدار أمر إلى جهة الإدارة بدفع التعويض الذي قضى به للمضرور من جراء العمل الإداري .

وعلى إثر انتقاد جانب كبير من الفقه الفرنسي لسياسة مجلس الدولة في عدم توجيه أوامر إلى جهة الإدارة والتي تفتقر إلى السند القانوني، ونتيجة لمطالبة كثير من الفقهاء للقضاء الإداري بتوجيه أوامر إلى الإدارة باتخاذ الإجراء الذي يتطلبه تنفيذ الحكم، فقد استجاب المشرع الفرنسي لنداء الفقه ومنح القضاء الإداري

¹ المادة 139 من دستور 1996

² بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة باجي

مختار ، عنابة ، 2010-2011 ، ص 11

سلطة استخدام أسلوب التهديد المالي في مواجهة الإدارة وسلطة الأوامر إليها لإلزامها بتنفيذ أحكامه، وبالتالي منحت للقاضي الإداري سلطة استخدام الأوامر والتهديد المالي في مواجهة الإدارة .

أما دعوى التعويض تعتبر دعوى شخصية ، يرفعها المضرور إلى القضاء مطالبا تضمين ما أصابه من ضرر سواء كان ماديا أو معنويا نتيجة تصرف الإدارة غير مشروع .

كما تعرف بأنها الدعوى التي يطالب فيها صاحب الشأن بحق شخصي تجاه الإدارة ويرتب القضاء فيها جميع النتائج القانونية على القرار غير مشروع ، فيكون له حق الحكم بالتعويض عن الأضرار اللاحقة به بما في ذلك تقويم أو تعديل القرار الإداري غير المشروع¹.

فإذا ما أصدرت الإدارة قرارا معيبا خالفت به قاعدة المساواة، ونفذت هذا القرار وترتب على تنفيذه أضرار جاز للأفراد أن اللجوء إلى القضاء وذلك للتعويض عن الأضرار التي لحقتهم من جراء تطبيق القرار المعيب الذي أصدرته الإدارة والذي يكون مخالفا لقاعدة المساواة السابقة أو غيرها من القواعد الضابطة لسير المرافق العامة .

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

بعد دراسة آليات تطبيق مبدأ المناصفة في المبحث الأول سندرس في المبحث الثاني القيود الواردة على تطبيق مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة

المبحث الثاني: القيود الواردة على تطبيق مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة

إن دسترة مبدأ المناصفة بين الجنسين أثارت جدلا واسعا وسط المجتمع الجزائري، حيث كان يؤمن بمبدأ العدالة بين الرجل والمرأة بينما يختلف مفهوم المناصفة باختلاف إيديولوجية المجتمع، فمن جهة فإن المؤيدين لمبدأ المناصفة يرون أن هذا المبدأ جاء لترقية الحقوق السياسية للمرأة ، ويتطلب لتحقيق أهدافه

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

إجراءات تعزز تطبيقه، فهو يعتبر نقطة قوة للجزائر وأهم دليل على ذلك إصدار القانون العضوي المتعلق بترقية المشاركة السياسية للمرأة¹.

وهذا من منطلق أن المرأة تشكل 50% من سكان الجزائر، وحسب رأيهم فإن المناصفة لا تعني منح المرأة السلطة والحكم، بل الانتقال من نظام الكوطة إلى نظام المناصفة وهو ما يجد من دور المرأة على النقاش والعمل البرلماني²، أي أصبحن مطلوبات في المواعيد الانتخابية فقط، وهو ما يعد خطوة شجاعة وأساسية في بناء دولة الحق والقانون ودعم الإقتصاد الوطني وهو التوجه الذي إنتهجهته الجزائر الجديدة لبناء إقتصاد قوي وفعال نظرا لكفاءة المرأة، حيث أن أكثر من 70% من خريجي الجامعة الجزائرية هن من النساء وهو ما يؤهلهن لتولي المناصب القيادية للدولة³.

أما الإتجاه الثاني المعارض لفكرة المناصفة فيرون فيه مخالفة للشرع وإساءة لثوابت الأمة ويتعارض مع الفطرة، ويضرب الأسرة الجزائرية، فحسب هذا الرأي كان من الأحسن ان المؤسس الدستوري أضاف عبارة في "إطار الشريعة الإسلامية" في المادة (36)، على إعتبار أن هناك أحكاما قطعية الدلالة في الشرع لا يصلح معها مبدأ المناصفة كالميراث، الشهادة، النفقة والطلاق⁴ مثلا.

وكذلك أن نسبة 30% التي أعطيت للمرأة في تعديل 2008 أدت على فوز نساء غير مؤهلات للعمل السياسي في المجالس المنتخبة، وان نسبة 50% سيؤدي إلى تفاقم الأمر أي سيأثر بطريقة سلبية على البرلمان لأنه غير كفء للتشريع⁵.

كما أن المناصفة تناقض الديمقراطية حسب رأيهم لأنها تفرض على الناس إختيار جنس معين لتولي مناصب بذاتها.

1 نسيمه عجاج، ترقية المشاركة السياسية للمرأة «نقطة قوة» للجزائر والمطلوب إجراءات تحقق الهدف، مقال متوفر على الموقع الإلكتروني << www.elkhabar.com >> أطلع عليه بتاريخ 2023/04/17.

2 ناشطات وبرلمانيات يرافعن لاعتماد مبدأ المناصفة في المؤسسات المنتخبة، جريدة الخبر 2015 مقال متوفر على الموقع الإلكتروني << www.elkhabar.com >> اطلع عليه بتاريخ 2022/04/17.

3 مبدأ المناصفة في العمل خطوة شجاعة نحو بناء دولة الحقوق، مقال متوفر على الموقع الإلكتروني www.eldjazaironline.net أطلع عليه بتاريخ 2023/04/17.

4 فاطمة الزهراء رمضاني، المرجع السابق، ص 16.

5 أمينة أحمد، المناصفة تثير جدلا بين النساء، الجزائر 2014، المقال متوفر على الموقع الإلكتروني www.eldjazaironline.net أطلع عليه يوم 2023/04/17.

لدراسة هذا المبحث قسمناه إلى مطلبين حيث تطرقنا إلى القيود المتعلقة بشروط التوظيف في المطلب الأول والقيود المتعلقة بخصوصية المناصب في المطلب الثاني .

المطلب الأول: القيود المتعلقة بشروط التوظيف

تشكل المساواة وعدم التمييز مبدأين أساسيين من مبادئ القانون الدولي لحقوق الإنسان وهما ضروريان للتمتع بحقوق الإنسان جميعها، إذ لا يمكن التصدي بفعالية لإقصاء والتهميش والتمييز إلا بتمكين جميع الأفراد من فرص فعلية لممارسة حقهم في المشاركة في الحياة السياسية والعامة .

وتساهم القيود التمييزية المفروضة على حقوق المشاركة السياسية والعامة في زيادة تهميش فئات شتى وإقصائها بحرمانها من ممارسة حقوقها، و قد أشارت اللجنة المعنية بحقوق الإنسان مرارا إلى أن حق الفرد في أن ينتخب وأن ينتخب بالمعنى الوارد في المادة 25 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية " ليس حقاً مطلقاً وأن من الممكن تقييده ما لم تكن القيود قائمة على التمييز أو غير معقولة"¹ .

و تشير اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة في تعليقها العام رقم 23 إلى التقدم البطيء في تحقيق المساواة بين الجنسين وتحدد عدد من العقبات التي تعوق مشاركة النساء على قدم المساواة في الحياة السياسية قائلة إن "المجتمعات التي تستبعد المرأة من الحياة العامة ومن عملية صنع القرار لا يمكن وصفها بأنها ديمقراطية"²، وتلاحظ اللجنة أيضاً أن القيم الثقافية التقليدية والمعتقدات الدينية، وغياب الخدمات الاجتماعية، وعدم تقاسم الرجال على قدم المساواة أعباء الرعاية والأسرة، والعنف ضد المرأة، واعتماد النساء الإقتصادي على الرجال، والتنميط الجنساني الذي يقدم رؤية ضيقة "لشواغل النساء السياسية"، والمستوى المتدني لتمثيل النساء في المهن التي يحتكرها السياسيون، كلها عوامل ساهمت مساهمة كبيرة في إستبعاد النساء من الحياة العامة بصورة منهجية .

وتساهم العوامل المؤسسية أيضاً في سوء تمثيل المرأة في الحياة السياسية و العامة على جميع المستويات، من المحلي إلى الدولي، فعلى سبيل المثال، يظل تعيين النساء في مناصب رفيعة في الحكومة أو

1Human Rights Committee, Communication No. 932/2000.; and General Comment No. 25, p. 4, 10, 11 and.

2لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة، الدورة السادسة عشرة 1997التوصية العامة رقم 23 ،الحياة السياسية والعامة، تعليق.

النقابات أو الجمعيات السياسية أمرا نادرا ، ولا تسمي الأحزاب السياسية في الغالب مرشحات أو تقدم إليهن مساعدة مالية وهو ما يجرمهن من فرص إنتخابية سائحة .

كما حدد تقرير التنمية العربية الإنسانية لسنة 2005" نحو نهوض المرأة في الوطن العربي"؛ هو الأخر مجموعة من الأنماط الإجتماعية التي تساهم في تحديد وضعية المرأة في الأقطار العربية؛ حيث أشار إلى الآثار السلبية للموروث الثقافي والديني الذي يكرس التمييز؛ ذلك أن العديد من الدول العربية لا زالت تتحفظ على حقوق كثيرة للمرأة؛ مدرجة ضمن مجموعة من الاتفاقيات والمواثيق الدولية .

لتحليل هذا المطلب درسنا التعارض العملي بين مبدأ المساواة ومبدأ التناسف(فرع أول)، والتعارض العملي بين مبدأ الجدارة ومبدأ التناسف(فرع ثاني) .

الفرع الأول: التعارض العملي بين مبدأ المساواة ومبدأ التناسف

يؤكد أحد الباحثين الاجتماعيين أنّ التحول السياسي في الجزائر لا بد أن يسبقه تحول إيديولوجي، بمعنى التّحول في كل ما هو ألّ ن ما هو ثقافي -رمزي- وإعادة صياغته وتوجيهه الوجهة الصّحيحة لأن ما هو ملاحظ واقعيا(سياسيا واجتماعيا) ، أنّ هناك مسعى حقيقي إلى التحديث السياسي، رغم صعوبة وخصوصية هذا الطرح الذي يقابل بالرفض والذي قد يسئ إلى ديمقراطية المجتمع، فقد قدمت اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة والفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون و الممارسة، عدة توصيات إلى الدول وغيرها من الجهات الفاعلة، بما يشمل الأحزاب السياسية والمجتمع المدني والنقابات والمنظمات الدولية شأن التدابير التي ينبغي أن تتخذها لتخطي العراقيل التي تحول دون مشاركة النساء في الحياة العامة والسياسية على قدم المساواة مع غيرها، وتركز هذه التوصيات على إزالة العقبات أمام المشاركة .

وفي هذا الإطار إعتمدت الدول أشكال مختلفة من نظام الحصص بما في ذلك إعتماد الحصص في الأحزاب السياسية والسلطات التشريعية وحجز المقاعد، غير أن هذه التدابير إذا أعمدت لوحدها ودون تكييفها بما يتناسب والسياق المحلي لن تكفي دائما لضمان المشاركة السياسية والعامة المتساوية . ولن يُلمس الأثر الإيجابي لزيادة تمثيل المرأة في الحياة العامة والسياسية إذا لم تُمكن أيضاً من المشاركة بصورة نشطة في النقاشات السياسية وممارسة تأثير فعلي في صنع القرار.

لكن مبدأ المناصفة هذا أثار جدلا في الجزائر بين النساء اللاتي ينتمين إلى التيارين الإسلامي والعلماني، وتباينت آراء المثققات حوله، وهو يقوم على التكامل بين الجنسين وليس على الندية، ولكن حسب

الأخصائيين فإن التعديل لم يحدد مجالات المناصفة، وبالتالي فإنه سيمس بثوابت المجتمع الجزائري عند تطبيق المساواة الحقيقية في قضايا الولاية والتعدد والشهادة والنفقة والميراث والطلاق، وبالتالي فإن المناصفة تناقض الديمقراطية، لأنها تفرض على الناس اختيار جنس معين لتولي مناصب بذاتها، مضيفا أن هذه المعاملة تضر المرأة أكثر مما تنفعها.

كما أن الدفاع عن الوطن واجب على جميع أبنائه دون امتياز أو محاباة فمادام الوطن يقدم لهم الخدمات و المنافع، وجب عليهم أن يتحملوا عبء الدفاع عنه و حمايته، وبالتالي المساواة أمام الأعباء العسكرية بما أن الدولة توفر لجميع المواطنين الأمن والإستقرار، وعليه فعلى كل المواطنين الإنخراط في الخدمة العسكرية دون إستثناء لأحد مهما كان مركزه الإجتماعي وأن يكون أداء الخدمة متساوية للجميع وهو ما يتعارض مع الواقع ، حيث أن الخدمة العسكرية مفروضة على الرجال دون النساء ، وهنا نلاحظ أنه لاوجود للمساواة بين الجنسين أمام الأعباء العسكرية فكيف سيكون هناك تناصف، لأن القانون العسكري يفرض أداء الخدمة الوطنية على الرجال فقط وهو ما يتعارض مع المادة 76 من التعديل الدستوري حيث تنص على "كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية ، التزام المواطن إزاء الوطن و إجبارية المشاركة في الدفاع عنه واجبان مقدسان دائمان"¹.

الفرع الثاني: التعارض العملي بين مبدأ الجدارة ومبدأ التناصف

إن مبدأ المناصفة ضرورة فرض وجوده نظرا لتهميش المرأة في المجال السياسي والعملي ، إلا أنه واجهة لنظام التخصيص، فهو لا ينظر إلى الكفاءة إنما يمنح التناصف للرجل والمرأة في كل شيء خاصة في المجال السياسي ، فالمؤسس الدستوري باعتماده على المناصفة ، أخذ النص دون أن يحدد تطبيقه، فكان لا بد من دراسة قابلية تطبيق هذا المبدأ على المجتمع الجزائري، فثوابت الأمة الجزائرية راسخة ولا يمكن تغييرها بنص لأن الدستور ينص صراحة على أن الإسلام دين الدولة وقانون الأسرة مرجعيته إسلامية .

إذا كان الأصل أن المساواة يجب أن تتميز بالعمومية المطلقة بحيث ينطبق القانون على الجميع دون إختلاف ، إلا أن الواقع العملي لا يسمح بتحقيق هذه المساواة² ، ويقصد بالمساواة المطلقة تساوي الأفراد في المجتمع وإزالة كل الفوارق بين الأفراد بغض النظر على قدراتهم الشخصية وإمكانياتهم المادية .

1 المادة 76 من التعديل الدستوري لسنة 2016 .

2 عبد الغني بسيوني عبد الله مرجع سابق .

غير أننا نجد هذه الفكرة غير مقبولة وغير ممكنة من الناحية العملية لأن جميع الأفراد ليسوا متساوين في قدراتهم العقلية ومواهبهم الفكرية كما أنهم لا يتوفرون على نفس الحظوظ في ممارسة بعض الأعمال، كما أن المساواة التي تهدف إلى تحقيقها عمومية القاعدة القانونية هي مساواة نسبية وليست مطلقة، ويمكننا إستنباط هذه النسبية من كون أن القاعدة القانونية تتضمن في بعض على الحالات شروط تطبيقها على فئة معينة من الأفراد بل في حالات أخرى لا تنطبق جميع الأفراد ، وتتحقق المساواة القانونية بين الأفراد بأن يعامل المخاطبين به، ممن تتوافر شروط مطابقته عليهم معاملة واحدة .

ومن هذا المنطلق فإن مبدأ الكفاءة يطبق على عدد محدود من الأفراد ولا يمكن هنا تطبيق مبدأ المناصفة وبالتالي فهي مساواة نسبية وليست مطلقة، وهو ما حكم به مجلس الدولة الفرنسي بأن المساواة تعني توحيد المعاملة بالنسبة للمراكز المتماثلة وإختلافها بشأن المراكز المختلف .

النساء صاحبات الشهادات العليا موجودات في المدن والأرياف والأحياء الشعبية والمناطق المهمشة، والتناصف يفتح المجال لهن للخروج من التهميش الثلاثي، تهميش الدولة وتهميش الرجال وتهميش النسوية المخملية المؤجلة ، وذلك للتعريف بقضايا النساء والتنمية حتى لا يكون ذلك محتكرا من السلطة والجمعيات النخبوية .

بعد التطرق إلى القيود المتعلقة بشروط التوظيف في المبحث الأول سنتناول بالدراسة القيود المتعلقة بخصوصية المناصب في المطلب الثاني .

المطلب الثاني: القيود المتعلقة بخصوصية المناصب

إن مبدأ المساواة يقضي أولا بوجود التسوية في المعاملة بين الأفراد المتقدمين للإنتفاع، والذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة، غير أن هذه القاعدة تحتاج إلى بعض الإيضاح، فلا يمكن إعمال المساواة بين المنتفعين إلا إذا وجدوا في نفس المركز والظروف، وبناء على ذلك يجوز المغايرة بينهم، كما نجد أن مبدأ المساواة أهمية كبيرة تظهر في عدة نواحي، فإذا كان الدستور يضمن مساواة المواطنين أمام القانون، فلا يعني هذا أن القانون لا يقيم أي تمييز بالنسبة للمخاطبين به، وبما أن المساواة من حيث الأصل لا تكون إلا بين من يستوفون شروط الإنتفاع، فإن هناك إستثناءات ترد على هذا الأصل .

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

...إلخ¹، فقد تدخل المشرع الجزائري بإجراء نوع من التفرقة في المعاملة بين أشخاص تنتمي إلى مركز قانوني واحد عن طريق منح ميزة قانونية لطائفة محددة بينها وذلك بهدف تعويض هذه الطائفة عن الحرمان الذي تعرضت له قبل تدخل المشرع وتمكينها من الممارسة الفعلية للحقوق التي يكفلها لها الدستور أو القانون².

فهناك بعض المناصب لا يمكن للمرأة تقلدها كما أن هناك نظام الوظائف المحجوزة، وهي تقوم على أساس حجز نسبة معينة من المناصب لشغلها من طرف فئة معينة كالمعاقين أو المصابين في عمليات حرية دون منافسة من الغير، حيث ظهر هذا النوع من الوظائف في الجزائر غداة الإستقلال حيث صدرت عدة نصوص لتنظيم أوضاع قدماء المجاهدين والمساجين والمعتقلين المناضلين تؤمن حياتهم الإجتماعية، حيث نصت المادة 27 من الأمر 66-133 المتعلق بالوظيفة العمومية على جواز مخالفة شروط التعيين إذا كان ذلك لفائدة أعضاء جيش التحرير الوطني، وتطبيقا لذلك صدر المرسوم رقم 66-146 الذي أوضح طرق وكيفيات التوظيف الخاصة بهذه الفئة مع الإحتفاظ بالمسابقة كطريقة للتعين في الوظائف المحجوزة بقصر التنافس في هذه الأخيرة عليهم دون غيرهم.

وكدراسة لهذا المطلب نتطرق للقيود المتعلقة بتقلد المناصب والوظائف العليا (فرع أول)، والقيود المتعلقة بتقلد الوظائف المتعلقة بكل جنس (فرع ثاني).

الفرع الأول: القيود المتعلقة بتقلد المناصب والوظائف العليا

يعد نظام الوظائف العامة إستثناء على مبدأ التناسف أمام المرافق العمومية بموجب القانون وتعرف الوظائف العليا بأنها تلك الوظائف التي توجد فيما بين الوظائف الإدارية والوظائف السياسية، لما تتطلبه من مؤهلات علمية، وما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة .

وعليه يتم التعيين في هذه الوظائف مباشرة، خروجاً عن مبدأ التناسف والمساواة في التوظيف، وترجع الحكمة من تقرير هذا الإستثناء إلى أن هذه الوظائف هي أقرب إلى الوظائف السياسية منها إلى الوظائف الإدارية، مما يقضي إخضاع أمر التعيين فيها إلى السلطة التقديرية للحكومة، كونها أساس تقوم على الثقة في

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

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

الأشخاص المترشحين لشغلها¹ ومثالها وظيفة ، الكتاب العامون للوزرات، المديرين العامون والمديرون ونواب المديرين للإدارات المركزية، الأمين العام للخزينة، المراقب المالي للدولة ، رئيس الجامعة... إلخ .

وقد تضمن الأمر رقم 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية هذه الوظائف في المادة (15) التي تنص على أنه: " تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية ، تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية بإسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور عداد وتنفيذ سياساتها العمومية"².

كذلك نصت المادة (16) من نفس الأمر طريقة التعيين، إذ جاء فيها: "يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة للسلطة التقديرية للسلطة المؤهلة"³ .

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

إضافة إلى ذلك فإنه يشترط في هذا النوع من الوظائف الجنسية الجزائرية دون سواها وهذا طبقا لنص المادة 01 من القانون رقم 01-17 الذي يحدد قائمة المسؤوليات العليا والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها الجنسية الجزائرية حيث نصت على : " يهدف هذا القانون إلى تحديد قائمة المسؤوليات العليا للدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية دون سواها تطبيقا لأحكام المادة 63 من الدستور"⁴ ، كما يتعين على كل شخص مدعو لتولي مسؤوليات عليا في الدولة أو وظيفة سياسية منصوص عليها في المادة 02 من هذا القانون تقديم تصريح شرطي يشهد بموجبه تمتعه بالجنسية الجزائرية دون سواها، كما يودع التصريح الشرطي لدى الرئيس الأول للمحكمة العليا طبقا لنص المادة 03 من هذا القانون⁵.

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

2 المادة 15 من الأمر 03-06 .

3 المادة 16 من الأمر 03-06 .

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

5 المادة 3 من القانون رقم 01-17 .

وعليه فإننا نجد أن المشرع هنا قد تدخل ذلك لمساعدة الطائفة التي تواجه صعوبات في ممارسة حقوقها، ويكون ذلك عن طريق إصدار قانون يعيد التوازن بين الطوائف المختلفة وبعبارة أخرى فإن المشرع يجري تمييزاً قانونياً لصالح الفئة التي واجهت عدم المساواة الفعلية .

كما يمكن من أجل الوصول إلى مساواة حقيقة بين الطوائف التي تنتمي لمركز قانوني واحد، فهذه المعاملة تعتبر تمييزاً ولكنه تمييز مقبول لأنه "إيجابي"، يعني ذلك إتخاذ إجراءات خاصة في صالح هذه الفئات لا يعتبر من قبيل، التمييز المحظور أو السلبي ولا يتعارض مع مبدأ المساواة أو العدالة أو التناسف ومما تقدم نرى بأن الأصل هو المساواة بين الجميع الذين تتوافر فيهم شروط تولي المناصب العليا من دون أي تمييز طبقاً لمبدأ المساواة لكن يمكن تجاوز هذا الأصل إذا وجدت ظروف تسوغ الخروج عليه، ولا يعد ذلك إخلالاً بمبدأ المساواة طالما أنها تكون في شكل قواعد عامة مجردة تسري على كل من تتحقق فيه تلك الظروف.

ولعل أهم ما يمكن ملاحظته حول المناصفة محاولة تناوله بمعزل عن إطاره الاجتماعي، إذ لا يمكن في الواقع فصل موضوع المناصفة، ضمن سياقه العام، عن مراعاة مدى ضمانه للتوازن الاجتماعي في الدولة، مع ضرورة مراعاة التدرج والواقعية في وضع النصوص المرتبطة بالمناصفة ، وكذا الآخذ في الاعتبار معطيات الوسط الاجتماعي والسياسي وما ينسجم مع الحفاظ على التوازن العام في الدولة، دون مساس بمبدأ تكافؤ الفرص والكفاءة في تخصيص مقاعد على المراكز القيادية في الدولة، أو الوظائف بشكل عام ، لإرتباطها الكبير بمفهوم المصلحة العامة كقيد موضوعي شامل.

الفرع الثاني: القيود المتعلقة بتقلد الوظائف المتعلقة بكل جنس

ويمكن تفعيل دور المرأة بالحرص على تكوينها ومنحها حرية التعبير عن انشغالاتها ، بموضوعية بالاهتمام بسماع ما يهمها، بتفعيل الوسائل المحققة لذلك عن طريق وسائل متعددة، كالاجتماع المدني والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام المتعددة والهادفة، وليس بمجرد استعمال أسمائهن، بمحاولة التركيز على تخصيص مناصب ريادية لهن أو إدراجهن في القوائم الإنتخابية مثال عند تعلق الأمر بالانتخابات التشريعية ، فقد يأتي ذلك على حساب مستوى أدائهن عند مجرد محاولة تحقيق المناصفة اضطراراً وليس اقتناعاً... وقد يؤثر هذا التواجد فيما بعد على مستوى استقلالية البرلمان، بحكم ضعف استحقاقهن وما ينجر عنه من تبعيتهن للأحزاب المهيمنة كميزة غالبية في الممارسة السياسية .

تطبيق التناسف في الجزائر يعني الحفاظ على توازن القوى والمصالح بين مختلف الفئات وعدم التمييز أو التحيز ضد أي جهة وأهم المعوقات التي تجعل تطبيق التناسف مستحيلاً:

1- الفساد : يشكل الفساد عائقاً كبيراً أمام تحقيق التناسف في الجزائر، حيث يتم فرض الأفراد والشركات التي لا تتمتع بعلاقات جيدة مع الحكومة.

2-التحدي الثقافي : يمكن أن يواجه التناسف صعوبة في التطبيق بسبب العقائد المتعارضة، والتي يمكن أن تتعارض مع مفهوم المساواة.

3-التحدي القانوني : يمكن أن يواجه التناسف صعوبة في التطبيق بسبب عدم وجود قوانين تحمي حقوق المواطنين وتضمن حقهم في المشاركة الفعالة في الحياة السياسية والاجتماعية وهذا يمكن أن يواجه معارضة قوية من بعض الجماعات السياسية والاجتماعية.

4- التحدي الاقتصادي : قد يتطلب تطبيق التناسف إجراءات اقتصادية جذرية، مثل توزيع وتحسين فرص العمل بشكل أفضل ، وهذا يمكن أن يواجه معارضة من بعض الأطراف. في الوقت الوضع الحالي.

5-القيود القانونية : قد تحدد بعض الدول بعض القيود القانونية التي تمنع التعيين في بعض المناصب الحكومية أو العامة، مثل حظر ترشح النساء لمنصب رئيس الجمهورية.

6- القيود الاجتماعية : يمكن أن تفرض بعض المجتمعات القيود الاجتماعية التي تمنع من تولي بعض المناصب العامة أو تحد من فرصهن في الحصول على التعليم والعمل وتغيير الوضع الحالي ويتمسك بالتقاليد .

7-القيود التقنية : قد تواجه النساء قيوداً تقنية تجعل من الصعب عليهن التقدم للمناصب الحكومية أو العامة، مثل قلة الوصول إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

8-لتمييز الجنسي : قد يعتبر بعض الأفراد من كلا الجنسين أنه من حقهم تولي بعض المناصب لحصولهم على المؤهلات والخبرات وليس بناءً على الجنس .

تجنب هذه القيود وضمان المساواة بين الجنسين في الحصول على فرص التنمية يعد من الأهداف الرئيسية للعديد من المنظمات الدولية والحكومات .

بالنظر إلى هذه التحديات، يمكن القول إن تطبيق التناسف في الجزائر يحتاج إلى إنتفاضة من الحكومة والمجتمع المدني والأفراد .



خاتمة

يعد مبدأ التنافس في تولي الوظائف العامة من المبادئ الهامة التي تسعى إلى تحقيق العدالة والمساواة في فرص العمل والحصول على الوظائف الحكومية، ويهدف هذا المبدأ إلى توفير فرص متساوية للجميع بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الدين أو اللغة أو الخلفية الاجتماعية أو الاقتصادية أو الثقافية.

ومن أهم مزايا هذا المبدأ أنه يعمل على تعزيز الثقة في الحكومة والدولة ويحقق الشفافية والعدالة في التعيينات الحكومية، ويمكن للمؤسسات الحكومية الالتزام بتطبيق هذا المبدأ من خلال وضع معايير واضحة وعادلة للتعيين وتطوير برامج تدريبية وتأهيلية للأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين مهاراتهم وخبراتهم.

ومع ذلك قد يواجه المبدأ بعض التحديات في بعض البلدان، حيث قد يواجه المرأة أو الأقليات العرقية أو الدينية تحديات إضافية في الحصول على الوظائف الحكومية، ومن ثم يلزم تبني إجراءات إيجابية لتحقيق المساواة في فرص الحصول على الوظائف الحكومية.

وبشكل عام يعد مبدأ التنافس في تولي الوظائف العامة أحد المبادئ الأساسية التي تساعد على تعزيز العدالة والمساواة في فرص الحصول على الوظائف الحكومية، ويمكن للدول والمؤسسات الحكومية تطبيق هذا المبدأ من خلال تبني إجراءات وبرامج تدريبية وتأهيلية للأفراد الذين يحتاجون إلى تحسين مهاراتهم وخبراتهم والعمل على تحقيق المساواة في فرص العمل .

ويتمحور مبدأ التنافس في تولي الوظائف العامة حول العدالة والمساواة في التعيين، حيث يتم اختيار الأشخاص للوظائف العامة بناءً على الكفاءة والخبرة والقدرات، دون أي تمييز أو تفضيل عن غيرهم.

ويعتبر مبدأ التنافس من القيم الأساسية في المؤسسات الحكومية والعامة، حيث يسعى إلى ضمان توزيع الفرص بين جميع المواطنين بطريقة عادلة ومتساوية، وبموجب هذا المبدأ يتم تعيين الموظفين بناءً على معايير الكفاءة والأداء والخبرة، دون اللجوء إلى أي اعتبارات أخرى كالعرق أو الجنس أو الدين أو اللغة أو الثقافة.

وتساعد مبادئ التنافس في تحقيق العدالة الاجتماعية والمساواة في الفرص بين جميع أفراد المجتمع، وتضمن تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسات الحكومية والعامة، كما تساعد هذه المبادئ في تطوير قدرات الموظفين وتحفيزهم على تقديم أداء أفضل، مما يعزز الإنتاجية والكفاءة في العمل الحكومي والعالم.

ولذلك، يجب أن يكون مبدأ التنافس في تولي الوظائف العامة جزءًا لا يتجزأ من أي نظام حكومي أو عام، ويجب على جميع المؤسسات الحكومية والعامة الالتزام بهذا المبدأ وتطبيقه بشكل صارم وفعال .

بعد دراسة مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة في التشريع الجزائري، تم التوصل إلى الاستنتاجات الرئيسية، ومن أبرزها:

هناك تحديات عديدة تواجه تطبيق هذا المبدأ، ومن بينها تأثير العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية.

اتخاذ الإجراءات اللازمة من طرف الحكومة الجزائرية لتحقيق هذا الهدف، والعمل على تحقيق هذا التحول موازاة مع تحقيق المساواة .

يجب أن يعمل المجتمع بأسره على تعزيز مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة والمساواة بين الموظفين.

ومن خلال دراستنا وتحليلنا لأهمية التناسف في تولي الوظائف العامة في التشريع الجزائري بشقيه الردي والتحفيزي، استنتجنا أن الجزائر تشهد تطورا تشريعيًا، إلا أن فعاليتها في أرض الواقع فيما يخص الحد من التمييز تعد محدودة، ولذلك إرتئينا تقديم التوصيات التي على الحكومة الجزائرية اتخاذ عدد من التدابير لتحسين تطبيق التناسف في تولي الوظائف العامة في الجزائر، ومن بين هذه التوصيات:

تعزيز الشفافية: يتعين على الحكومة الجزائرية زيادة شفافية وشمولية التوظيف في الوظائف العامة، عن طريق نشر كافة المعلومات المتعلقة بالعملية التوظيفية، بما في ذلك المعايير المستخدمة في التوظيف والمعايير المستخدمة في تحديد الأولويات .

تطبيق سياسات التناسف: يجب على الحكومة الجزائرية تبني سياسات التناسف الفعالة التي تساعد في تشجيع وتمكين الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والنساء والشباب والأقليات العرقية والثقافية على المشاركة في العملية التوظيفية .

التدريب والتأهيل: يجب على الحكومة الجزائرية توفير فرص التدريب والتأهيل المهني للأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة والنساء والشباب والأقليات العرقية والثقافية، وذلك لتمكينهم من تحسين مهاراتهم وزيادة فرصهم في الحصول على الوظائف العامة

التواصل والتثقيف: يتعين على الحكومة الجزائرية التواصل بشكل فعال مع المجتمع المحلي لتوعية الناس بأهمية التناسف والمساواة في العملية التوظيفية، وذلك عن طريق إطلاق حملات توعوية والتحدث بصراحة عن القضايا المتعلقة بالتناسف في الوظائف العامة .

الرصد والتقييم: يجب على الحكومة الجزائرية تنفيذ نظام رصد وتقييم فعال.

تطبيق نظام التنافسية: يمكن تحسين التنافس في تولي الوظائف العامة

تحديد المعايير بوضوح : يجب تحديد المعايير التي يجب تقييم المرشحين عليها وأن يكون هناك اتساق في تقييم المرشحين وتجنب أي تحيزات.

وفير الشفافية في عملية التوظيف : يجب توفير الشفافية في عملية التوظيف، نشر الوظائف الشاغرة والمعايير المطلوبة وعملية التقييم وتحديد.

توفير التدريب والتعليم: يجب توفير التدريب والتعليم للموظفين المعنيين بتوظيف لضمان فهمهم الصحيح لمبادئ التنافس والعدالة.

تعزيز التوعية : يجب تعزيز التوعية حول مبادئ التنافس والعدالة المتعلقة بالتساوي في الوصول إلى الفرص الوظيفية.

يجب التأكد من وجود تنوع وشمولية في العملية وتوفير الفرص للمتقدمين من مختلف الخلفيات والمجتمعات.

تقييم الأثر : يجب تقييم الأثر للتأكد من أن عملية التوظيف تساعد في الوصول إلى الفرص الوظيفية وتحقيق التنافس في التوظيف.

بتنفيذ هذه التوصيات، يمكن تحسين تطبيق التنافس في الجزائر

- يجب ضمان أن جميع المواطنين الجزائريين لهم نفس الفرص في الحصول على الوظائف العامة بغض النظر عن جنسهم، أو عرقهم، أو دينهم، أو أي خصائص أخرى غير متعلقة بالكفاءة لازمة للوظيفة.

إقرار سياسات واضحة للتنافس : ينبغي وضع سياسات وإجراءات واضحة وشفافة تضمن تطبيق مبدأ التنافس في التعيينات الوظيفية، ويجب أن تحظى هذه السياسات بالتأييد القانوني وتكون قابلة للتنفيذ.

تشجيع التنوع والتمثيل العادل : يجب تعزيز التنوع والتمثيل العادل في الوظائف العامة بواسطة تعيين ممثلين لمختلف الفئات الاجتماعية والثقافية في المراكز القرارية والوظائف العليا، ويمكن تحقيق ذلك عن طريق وضع

نسب محددة لكل فئة أو تشجيع الترشح للأشخاص ذوي الخلفيات المختلفة.

ينبغي توفير التدريب والتطوير المهني .

تحفيز المؤسسات الحكومية لتطبيق مبدأ التنافس في توظيف وتشجيع النساء



فهرس
المراجع

القرآن الكريم

1) سورة النساء الآية 124

المعاجم والقواميس

1) جيرار كورنو، معجم المصطلحات القانونية، ترجمة منصور القاضي، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت، 1998.

2) عائد كرمنجي، قاموس الأضداد الكبير، الطبعة الأولى، مكتبة لبنان ناشرون، بيروت، 2005.

الداستير:

1) دستور 1996

2) التعديل الدستوري لسنة 2016 .

3) التعديل الدستوري لسنة 2020 .

الكتب

1) اعمر يحياوي، الحقوق السياسية للمرأة في الشريعة الاسلامية والقانون الدولي، دار هومة، 2003

2) أنس جعفر، الوظيفة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007

3) هاني علي الطهراوي، القانون الإداري(ماهية القانون الإداري ، التنظيم الإداري، النشاط الإداري)، دار

الثقافة للنشر 1 والتوزيع، عمان 2009

4) عبد الغني بسيوني عبد الله ، النظم السياسية(دراسة لنظرية الدولة والحكومة والحقوق والحريات العامة في

الفكر الإسلامي والفكر الأوربي) ، الدار الجامعية للطباعة والنشر ، الإسكندرية

5) سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010

6) محمد علي السالم عياد الحلبي، مبدأ المساواة في الشريعة الإسلامية والقانون الوضعي، ط1 ،الدار العلمية

الدولية للنشر والتوزيع ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 202

7) شمس الدين بشير الشريف، الجدارة في تقلد الوظيفة العمومية بين النظرية والتطبيق، دار الجامعة الجديدة،

الجزائر، 2014.

8)Laure Bereni, Anne Revillard, Des quotas à la parité, féminisme d'état et représentation , n° 67, "Genésis revue"politique (1974-2007), France, 2007

النصوص القانونية

1)القانون رقم 08-19 مؤرخ في 17 ذي القعدة 1429 الموافق 15 نوفمبر 2008 ،يتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 64 الصادر في 18 ذي القعدة 1429 الموافق 16 نوفمبر 2008.

2)القانون عضوي 12-01 مؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق 12 يناير 2012 ،المتعلق بنظام الإنتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: الأول الصادر في 20 صفر 1433 الموافق 14 يناير 2012.

3)القانون عضوي رقم 12-03 مؤرخ في 18 صفر 1433 الموافق 12 يناير 2012 ،يحدد كيفيات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد الأول، الصادر في 20 صفر 1443 الموافق 14 يناير 2012

4)القانون رقم 16-01 المؤرخ في 16 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد14، لسنة 2016.

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

النصوص التنظيمية

1)الأمر رقم 66-133 المؤرخ في 2 جوان 1966 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج.ر.ج.ج، العدد46 ،بتاريخ 8جوان 1966.

2)الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006 ،المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية رقم 46 الصادرة بتاريخ 16 يوليو 2006 ،ص03 ،الموافق عليه بموجب القانون 06-12 المؤرخ في 14 نوفمبر 2006 ،الجريدة الرسمية رقم 72 الصادرة بتاريخ 15 نوفمبر 2006 ،

3) الأمر رقم 01-21 مؤرخ في 26 رجب 1442 الموافق 10 مارس يتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الإنتخابات، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17 ،الصادر في 26 رجب 1442 الموافق 10 مارس 2021 .

4) المرسوم رئاسي رقم 96-51 مؤرخ في 2 رمضان 1416 الموافق 22 يناير 1996 ،يتضمن انضمام الجمهورية الجزائرية مع التحفظ، إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد: 6 الصادر في 4 رمضان 1416 الموافق 24 يناير 1996.

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

6) المرسوم رئاسي رقم 20-442 مؤرخ في 15 جمادى الأولى 1442 الموافق 30 ديسمبر 2020 ، ّ يتعلق بإصدار التعديل الدستور، المصادق عليه في استفتاء أول نوفمبر 2020 ،في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 82 ،الصادر في 30 ديسمبر 2020

الملتقيات العلمية

1) عبد العزيز السيد الجوهري، الوظيفة العامة، دراسة مقارنة، مع التركيز على التشريع الجزائري د م ج، 1985

2) رمضان تيسمبال، ترقية تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة في الجزائر: إشكالات قانونية وديمقراطية ، مجلة معارف، العدد 07، جامعة آكلي محند أولحاج، البويرة، 2012

3) سليمان ولد خسال، حق المساواة في الفقه الإسلامي والمواثيق الدولية مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية العدد 04، المركز الجامعي تامنغست 2013

4) عبد السلام علي المزوغي، الموسوعة العالمية للمعرفة، الجزء الثالث، صكوك ومواثيق حقوق الإنسان والشعوب، 1998 ، نقلا عن صالح أحمد الفرجاني، مبدأ المساواة أمام القانون وتطبيقاته في القانون الليبي، مجلة العلوم القانونية والشرعية، كلية الحقوق، جامعة طرابلس، العدد السادس، جوان 2015،

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


- 6) عتيقة بلجليل ، علاقة مبدأ المساواة أمام القضاء بكفالة حق التقاضي ، مجلة الاجتهاد القضائي كلية الحقوق و العلوم السياسية ، جامعة محمد خيضر، بسكرة ، العدد 9
- 7) فاطمة الزهراء رمضاني، نظام المناصفة في الجزائر، لدعم المساواة في المشاركة السياسية للمرأة أم للتمييز بينها وبين الرجل مجلة المجلس الدستوري، العدد 05، الجزائر، 2015
- 8) نبالي فطة، المجلس الدستوري والحق في المساواة، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو،
- 9) مصباح الشيباني، المشاركة السياسية للمرأة العربية المتعثرة في الإنتقال الديمقراطي الراهن: التجربة التونسية مثالا، المجلة العربية للعلوم السياسية العدد 48، لبنان، 2015
- 10) بلبة ريمة ، تكريس مبدأ التناسف بين الجنسين على ضوء التعديل الدستوري لسنة 2016 ، مجلة جيل الأبحاث القانونية العميقة ، كلية الحقوق ، المركز الجامعي بمغنية ، جامعة أبو بكر بلقايد ، العدد 12 ، بتاريخ مارس 2017،
- 11) شورش حسن عمر ، خاموش عمر عبد الله ، الحق في المساواة و موقف القضاء الدستوري منه ، مجلة العلوم القانونية ، كلية القانون ، جامعة بغداد ، العدد 2 ، المجلد 32 ، بتاريخ 2017
- 12) يوسف بويعيس، دور الأمن القانوني في ضمان مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، مجلة دراسات في الوظيفة العمومية، المجلد الثالث، العدد الأول، جوان 2018
- 13) بن شناف منال، نظام المناصفة في الجزائر بين التأييد والمعارضة، مجلة أفاق للعلوم، العدد 15، جامعة زيان عاشور، الجلفة، مارس 2019، المجلد 04
- 14) لجنة القضاء علي التمييز ضد المرأة، الدورة السادسة عشرة 1997 التوصية العامة رقم 23 ،الحياة السياسية والعامة،
- 15) رمضان محمد بطيخ، مقال مبدأ المشروعية وعناصر موازنته، ندوة القضاء الإداري ، 2005 ، الرباط، المملكة المغربية
- الرسائل والأطروحات
- 1) صالح دجال ،حمية الحريات و دولة القانون ، أطروحة دكتوراه في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، 2009-2010

- 2) بو الشعور وفاء ، سلطات القاضي الإداري في دعوى الإلغاء في الجزائر ، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة باجي مختار ، عنابة ، 2010-2011
- 3) نداء محمد أمين أبو الهوى، مسؤولية الإدارة بالتعويض عن القرارات الإدارية غير المشروعة، مذكرة ماجستير في القانون العام ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط، 2010-2011
- 4) محمد فريدي ، الحق في تولى الوظائف العامة تولية المرأة القضاء ، مذكرة ماجستير تخصص حقوق الإنسان ، كلية العلوم الإنسانية و الحضارة الإسلامية ، جامعة وهران ، 2011-2012
- 5) محمد بوسلطان ، الضمانات الدستورية لحقوق الإنسان ، مذكرة ماجستير، تخصص حقوق الإنسان، كلية الحقوق ، جامعة وهران ، 2011-2012.
- 6) خلاف صليحة، مبدأ المساواة في تنظيم الصفقات العمومية الجزائري ، مذكرة ماجستير في القانون العام، تخصص قانون الإدارة العامة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي ، 2012-2013
- 7) بوعكاز يسرى، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر، مذكرة ماجستير، تخصص الدولة والمؤسسات العمومية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر 1، 2015-2016

المواقع الإلكترونية

- 1) نسيمة عجاج، ترقية المشاركة السياسية للمرأة «نقطة قوة» للجزائر والمطلوب إجراءات تحقق الهدف، مقال متوفر على الموقع الإلكتروني << www.elkhabar.com >> أطلع عليه بتاريخ 2023/04/17.
- 2) أمينة أحمد، المناصفة تثير جدلا بين النساء، الجزائر 2014، المقال نتوفر على الموقع الإلكتروني www.eldjazaironline.net أطلع عليه يوم 2023/04/17.
- 3) ناشطات وبرلمانيات يرافعن لاعتماد مبدأ المناصفة في المؤسسات المنتخبة، جريدة الخبر 2015 مقال متوفر على الموقع الإلكتروني << www.elkhabar.com >> أطلع عليه بتاريخ 2023/04/17.
- 4) مبدأ المناصفة في العمل خطوة شجاعة نحو بناء دولة الحقوق، مقال متوفر على الموقع الإلكتروني www.eldjazaironline.net أطلع عليه بتاريخ 2023/04/17.
- 5) Définition : Parité- dictionnaires de français Larousse, disponible sur le site : « www.larousse.fr », date de consultation : 17-02-2023

6) Jacqueline Rémy, Eric Mandonnat, oui à l'égalité, non à la parité, 1999, article disponible sur le site : « www.lexpress.fr », date de consultation : 17/02/2023



الملاحق

أوامر

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، العدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 97 - 03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدد اللة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 99 - 07 المؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق بالجاهد والشهيد،

- وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الآتي تحته :

الباب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى : يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تادية مهامهم في خدمة الدولة.

الفصل الأول

مجال التطبيق

المادة 2 : يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات والإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير المركزية التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والهنئي والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

أمر رقم 06 - 03 مؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 51 و122 و 26 و124 منه،

- وبمقتضى الأمر رقم 74 - 103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، العدل والمتمم،

- وبمقتضى الأمر رقم 76 - 111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لا سيما المواد من 180 إلى 186 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، العدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، العدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، العدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 83 - 14 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات الكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، العدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، العدل والمتمم،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، العدل والمتمم، لا سيما المادة 3 منه،

التحده للتربية والعلم والثقافة ومدير مكتب
الاتحاد الدولي لحماية المصنفات الأدبية والفنية
بالطلبات التي ترسل إليه طبقا للمادة 29 وبني
تبليغ يرد من الدول المتعاقدة فيما يتعلق بتعديل
هذه الاتفاقية.

وإثباتا لما تقدم، قام الموقعون أدناه وكل منهم
مخوّل بذلك تخويلا صحيحا، بتذييل هذه الاتفاقية
بتوقيعاتهم.

حرّرت في روما، في هذا اليوم، السادس
والعشرين من شهر أكتوبر/ تشرين الأول سنة 1961،
من نسخة واحدة بالفرنسية والإنجليزية والإسبانية.
ويرسل الأمين العام للأمم المتحدة نسخا معتمدة منها
إلى جميع الدول المدعوة إلى المؤتمر المشار إليها في
المادة 23 وإلى جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة
وإلى كل من المدير العام لمكتب العمل الدولي والمدير
العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة
ومدير مكتب الاتحاد الدولي لحماية المصنفات الأدبية
والفنية.

المادة 34

1 - يخطر الأمين العام للأمم المتحدة الدول المدعوة
إلى المؤتمر المشار إليها في المادة 23 وجميع الدول
الأعضاء في الأمم المتحدة والمدير العام لمكتب العمل
الدولي والمدير العام لمنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم
والثقافة ومدير مكتب الاتحاد الدولي لحماية المصنفات
الأدبية والفنية، بما يأتي :

(أ) إيداع أية وثيقة للتصديق أو القبول أو
الانضمام،

(ب) تاريخ دخول الاتفاقية حيّز التنفيذ،

(ج) كل الإخطارات والإعلانات والتبليغات
التنصوص عليها في هذه الاتفاقية،

(د) نشوء أي من الأوضاع المشار إليها في
الفقرتين 4 و 5 من المادة 28.

2 - يخطر الأمين العام للأمم المتحدة أيضا المدير
العام لمكتب العمل الدولي والمدير العام لمنظمة الأمم

قوانين

المادة 2 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرّر بالجزائر في 22 شوال عام 1427 الموافق 14
نوفمبر سنة 2006.

عبد العزيز بوتفليقة

★

قانون رقم 06 - 13 مؤرّخ في 22 شوال عام 1427 الموافق
14 نوفمبر سنة 2006، يتضمن للوافق على الأمر
رقم 06 - 04 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام
1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمتضمن
قانون المالية التكميلي لسنة 2006.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 122 و 124
و 126 منه،

- وبعد الاطلاع على الأمر رقم 06-04 المؤرّخ في 19
جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006
والمتضمن قانون المالية التكميلي لسنة 2006،

- وبعد موافقة البرلمان،

قانون رقم 06 - 12 مؤرّخ في 22 شوال عام 1427
الوافق 14 نوفمبر سنة 2006، يتضمن للوافق
على الأمر رقم 06-03 المؤرّخ في 19 جمادى الثانية
عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006 والمتضمن
القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لا سيما المواد 51 و 122 - 26
و 124 و 126 منه،

- وبعد الاطلاع على الأمر رقم 06-03 المؤرّخ في 19
جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة 2006
والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية،

- وبعد موافقة البرلمان،

يصدر القانون الآتي تصه :

المادة الأولى : يوافق على الأمر رقم 06-03 المؤرّخ
في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليوس سنة
2006 والمتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف
العمومية.

الفهرس

	مقدمة
	الفصل الأول مفهوم مبدأ المناصفة في تولي الوظائف العامة
9	المبحث الأول مفهوم المناصفة بين الجنسين في نطاق الوظيفة العامة
10	المطلب الأول تعريف مبدأ المناصفة
12	الفرع الأول المدلول الشكلي للوظيفة العامة
12	الفرع الثاني المدلول العضوي (الشخصي) للوظيفة العامة
13	الفرع الثالث المدلول الموضوعي (المادي) للوظيفة العامة
13	المطلب الثاني تمييز مبدأ المناصفة عن المفاهيم الأخرى المشابهة
14	الفرع الأول تمييز مبدأ المناصفة عن مبدأ المساواة
16	الفرع الثاني تمييز مبدأ المناصفة عن مبدأ الجدارة والإستحقاق
17	المبحث الثاني التكريس الدستوري والأساس القانوني لمبدأ المناصفة
18	المطلب الأول التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة
18	الفرع الأول التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة في تعديل دستور 2016
19	الفرع الثاني التكريس الدستوري لمبدأ المناصفة في دستور 2020
20	المطلب الثاني الأساس القانوني لمبدأ المناصفة
20	الفرع الأول الأساس القانوني لمبدأ المناصفة في قانون الوظيف العمومي
23	الفرع الثاني الأساس القانوني لمبدأ المناصفة في قانون الإنتخابات
	الفصل الثاني آليات تطبيق مبدأ المناصفة والقيود الواردة عليه
27	المبحث الأول آليات تطبيق مبدأ المناصفة
27	المطلب الأول الآليات القانونية لتطبيق مبدأ التنافس في تولي الوظائف العامة
29	الفرع الأول الضمانات القانونية لتطبيق مبدأ التنافس في التشريع الفرنسي
30	الفرع الثاني الضمانات القانونية لتطبيق مبدأ التنافس في التشريع الجزائري
34	المطلب الثاني الآليات القضائية لتطبيق مبدأ المناصفة

35	الفرع الأول دور القاضي الإداري في الرقابة على تفعيل مبدأ المناصفة
36	الفرع الثاني دور القاضي الدستوري في الرقابة على تفعيل مبدأ المناصفة
39	المبحث الثاني القيود الواردة على تطبيق مبدأ التناسف في تولي الوظائف العامة
41	المطلب الأول القيود المتعلقة بشروط التوظيف
42	الفرع الأول التعارض العملي بين مبدأ المساواة ومبدأ التناسف
43	الفرع الثاني التعارض العملي بين مبدأ الجدارة ومبدأ التناسف
44	المطلب الثاني القيود المتعلقة بخصوصية المناصب
45	الفرع الأول القيود المتعلقة بتقلد المناصب والوظائف العليا
47	الفرع الثاني القيود المتعلقة بتقلد الوظائف المتعلقة بكل جنس
50	خاتمة
54	فهرس المراجع
61	الملاحق
	الفهرس