



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة : الحقوق

التخصص : القانون العام الاقتصادي

عنوان المذكرة

التمييز الايجابي ومبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العمومية

إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة :

قشار زكرياء

دوغه محمد

فطيمي محمد منصف

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الرتبة العلمية	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	بكرار شوش محمد
مشرفا	أستاذ محاضر قسم " أ "	قشار زكريا
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	بوطيب بن ناصر

السنة الجامعية 2026/2025



جامعة قاصدي مرباح ورقلة
كلية الحقوق والعلوم السياسية



قسم الحقوق

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر أكاديمي

الميدان : الحقوق والعلوم السياسية

الشعبة : الحقوق

التخصص : القانون العام الاقتصادي

عنوان المذكرة

التمييز الايجابي ومبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العمومية

إشراف الأستاذ:

إعداد الطلبة :

قشار زكرياء

دوغه محمد

فطيمي محمد منصف

أعضاء لجنة المناقشة :

الصفة	الرتبة العلمية	لقب واسم الأستاذ
رئيسا	أستاذ التعليم العالي	بكرار شوش محمد
مشرفا	أستاذ محاضر قسم " أ "	قشار زكريا
مناقشا	أستاذ التعليم العالي	بوطيب بن ناصر

السنة الجامعية 2026/2025

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة

التصريح الشرفي

الخاص بالالتزام بقواعد النزاهة العلمية لانجاز بحث

(ملحق القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2000 الذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية و مكافئتها)

أنا الممضي أسفله.

اسم و لقب الطالب	التخصص	رقم بطاقة التعريف الوطنية	تاريخ الإصدار
فطيمي محمد منصف	القانون العام الاقتصادي	208038631	2022/06/19
دوغة محمد	القانون العام الاقتصادي	202906820	2018/05/06

المسجل (ة) بكلية الحقوق والعلوم السياسية - قسم الحقوق

و المكلف (ة) بانجاز أعمال بحث مذكرة ماستر، عنوانها:

التميز الاجابي ومبدأ المساواة امام خدمات المرافق العمومية

أصرح بشرفي أنني ألتزم بمراعاة المعايير العلمية و المنهجية و معايير الأخلاقيات المهنية و النزاهة الأكاديمية المطلوبة في إنجاز البحث المذكور أعلاه.

التاريخ :

1- توقيع المعني (ة)

2- توقيع المعني (ة)

قائمة المختصرات

د : دكتور

ص : صفحة

صص: من صفحة الي صفحة

ك : كتاب

د ، م ، ج : ديوان المطبوعات الجامعية

أ ، م ، ص ، ا ، : استاذ مساعد صنف الف

ط : طبعة

د ، ط ، : دون طبعة

ج : الجزء

ع : العدد

د ، س ، ن : دون سنة نشر

ج ، ر: الجريدة الرسمية

أ ، م : أستاذ محاضر

م ، ع ، د ، منظمة العمل الدولية

مقدمة

مقدمة

من أهم المبادئ الرئيسية التي تقوم عليها المرافق العامة، هو مبدأ المساواة، حيث تختلف هذه الأخيرة في نشاطها وطريقة إدارتها، من خلال الخدمات المختلفة التي تقدمها للجمهور حسب المبادئ التي تقوم عليها، حيث نصت المادة 27 من التعديل الدستوري لسنة 2020 في فقرتها الثانية على أن المرافق العمومية تقوم على مبادئ الاستمرارية، والتكيف المستمر مع الأوضاع والمستجدات الحاصلة في مجالها، وضمان التغطية المنصفة للتراب الوطني، وكذلك ضمان الحد الأدنى من الخدمة عند الاقتضاء، بمعنى أن المرفق العام يجب أن يقدم خدمة مستمرة للجمهور دون انقطاع حسب القوانين التي تحكم كل مرفق، وإن يواكب التطورات الحاصلة في العالم في مجال التسيير والتكنولوجيا لضمان أحسن خدمة للجمهور وضمان تغطية عادلة لكل جهات الوطن في ظل العدل و المساواة ودون أي تمييز بين أفراد المجتمع .

ولهذا عرف مبدأ المساواة تطورا تاريخيا كبيرا، حيث لا يمكن الحديث عن خدمات مرفقية متساوية بين كل شرائح المجتمع دون العودة إلى حقبة الظلم والاستبداد وهضم لحقوق الشعوب بسبب عدة عوامل كاللغة والجنس واللون وكذلك على حسب اختلاف المراكز القانونية، وبعد كفاح طويل استفاقة الشعوب المضطهدة وأبدت رغبتها في تغيير الأوضاع التي كانت سائدة إلى ما يجب عليه أن يكون من خلال القضاء على كل ما يميز بين الشعوب وتحييد مبدأ آلا مساواة.

ومن هنا بدأت بوادر مبدأ المساواة بين الشعوب من خلال المواثيق والمعاهدات الدولية التي تعنى بحقوق الإنسان، حيث أصبح هذا المبدأ ذو أهمية بالغة ومحصل من الاعتداء عليه مما يسمح للأفراد من ممارسة حقوقهم وحياتهم في ظل القوانين وتحمل التزاماتهم في كنف العدل والمساواة بينهم، إذ يسعى المواطن إلى طلب خدمات عامة تقدمها الإدارة أو المؤسسات العامة لأجل إشباع حاجاته بما يعرف بخدمات المرفق العمومي، حيث تضمن

هذه الأخيرة حسب ما جاء في المادة 27 من الدستور في فقرتها الأولى لكل مرتفق يطلب خدمة ما التساوي في الحصول عليها بدون أي تمييز .

لكن لا يمكن الوصول إلى مساواة شاملة وحقيقية في ظل المساواة المطلقة، لان هناك فئات كبيرة من المجتمع وعدة مناطق من الوطن لا يمكنها التمتع بحقوقها والاستفادة من الخدمات المقدمة من طرف بعض المرافق العمومية، إذ لابد من إيجاد آلية قانونية استثنائية تمكنهم من الحصول على حقوقهم، ولذلك جاءت فكرة التمييز الايجابي كآلية لتحقيق العدل والمساواة بين كافة شرائح المجتمع، مثل فئة ذوي الاحتياجات الخاصة، ومنح مناصب تمثيلية للمرأة في البرلمان وتنمية بعض المناطق المحرومة والمعزولة بطريقة تفضيلية، وهذا ما يساعد على تحقيق اكبر قدر من المساواة في أوساط المجتمع .

لذلك عرفت آلية التمييز الايجابي تطورا كبيرا في عدة بلدان، مثل الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا، حيث كانت الولايات المتحدة الأمريكية السبابة إلى ذلك من خلال الرئيس كينيدي الذي أطلق عليه اسم العمل الايجابي من خلال الأمر التنفيذي 1025 في 1961.03.06.

ثم الأمر التنفيذي رقم 11246 سنة 1965 للرئيس ليندون جونسون الذي أمر فيه بتطبيق العمل الايجابي وكذلك من خلال قانون الحقوق المدنية لعام 1964 حيث نص البند السادس منه على أن (لا يسمح بان يتعرض أي فرد بسبب عرقه أو لونه أو بلده الأصلي للإقصاء من المشاركة أو الاستفادة أو التمييز في المعاملة تحت أي برنامج أو نشاط يتلقى الدعم المادي الفيدرالي)، كما جاء هذا القانون بفكرة الكوتا في فرص العمل .

أما في ماليزيا فقد انتهجت الحكومات المتعاقبة بعد الاستقلال عدة سياسات من اجل التوفيق بين كل شرائح المجتمع الماليزي والذي يتكون من تعددية أثنية كبيرة علي غرار الملايو بنسبة 58%، والصينيين بنسبة 31% والهندي 9%، وكذلك بعض الأقليات الأخرى في المجتمع الماليزي، ومن خلال هذه السياسات ثم فك الارتباط بين الانتماء العرقي والاقتصادي مما جعل ماليزيا تحقق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي .

وعلى عكس التجربتين السابقتين والتي قامت على أسس عرقية ودينية وعنصرية فان فكرة التمييز الإيجابي في الجزائر قائمة على أسس اجتماعية محضة من خلال إنصاف بعض الفئات الخاصة في المجتمع مثل ذوي الاحتياجات الخاصة، أو بعض الفئات التي قدمت خدمات جليلة للوطن، أو تمييز بعض المناطق من أجل إعمارها مثل مناطق الهضاب والجنوب، وعلى هذا الأساس عرفت فكرة التمييز الإيجابي تطورا ملحوظا في الجزائر من خلال الدساتير المتعاقبة إلا أن دستور 2016 عرف فيه التمييز الإيجابي تطورا ملفت خاصة في مجال حقوق المرأة في مواد 35 . 36 . 04، كما عرف دستور 2020 كذلك قفزة نوعية في ترسيخ مبدأ التمييز الإيجابي خاصة لصالح المرأة كذلك حيث انتقل بها من النص العام إلى الخاص، كما تم وضع مبادئ جديدة فيما يخص الحماية الاجتماعية لعدة فئات من المجتمع من خلال عدة قوانين ومراسيم تهدف كلها إلى تحقيق المساواة الفعلية بين كل شرائح المجتمع .

- إن تطبيق مبدأ المساواة والية التمييز الإيجابي أهمية أمام خدمات المرفق العام يطرح إشكالات عديدة من حيث التطبيق في أرض الواقع، ويعود ذلك إلى تنوع الفئات المستهدفة من مبدأ المساواة والية التمييز الإيجابي، وكذا تماثل واختلاف المراكز القانونية لهذه الفئات .

هذا مما يجعل الإدارة أمام تحديات كبيرة من أجل تحقيق المساواة والوصول إلى المساواة الفعلية أمام خدمات المرفق العام، ومدى احترام هذه الأخيرة للقوانين والتشريعات المنظمة والمسيرة لها، وكذلك مدى التزامها بتحقيق الأهداف التي أنشأت من أجلها .

كما أن لهذين المبدأين أهمية كبيرة في المواثيق والإعلانات الدولية التي تعنى بحقوق الإنسان، وكذلك في الدساتير والقوانين الداخلية للدول، والتي جاءت كلها من أجل إعطاء الشرعية القانونية لتطبيق مبدأ المساواة والتمييز الإيجابي على أرض الواقع وتحقيق العدالة الاجتماعية بين كافة أطراف المجتمع دون أي تمييز بينهم .

ولذلك يعتبر مبدأ المساواة والية التمييز الإيجابي أساسيين بالنسبة للمنتفعين من خدمات المرفق العام، وبذلك يضمن الجميع حقوقهم وواجباتهم تجاه هذه المرافق .

- ولهذا اعتمدنا على بعض الأعمال السابقة التي تناولت أو أشارت إلى موضوع مذكرتنا مثل.

- مذكرة شهادة ماستر أكاديمي، من إعداد الطالب، صديقي عبد الرزاق، بعنوان، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، السنة الجامعية 2014-2015، جامعة ورقلة

- مذكرة ماستر للطالبة بوير مفيدة، بعنوان، قاعدة المساواة أمام خدمات المرافق العامة، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2019 - 2020 .

- الأستاذة مساعدة صنف أ، عميور خديجة، التمييز الايجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية و القانون الجزائري، دفا تر السياسة و القانون، العدد 19 جوان 2018 .

- د، صابري محمد خليل، أستاذ فلسفة القيم الإسلامية، مفهوم التمييز الايجابي في الفكر السياسي والاجتماعي المقارن sabri.m.khalil@hotmail.com

ومن اجل كل ذلك نطرح الإشكال التالي

- إلى أي مدى وفق المشرع في التوفيق بين مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العمومية واعتماد التمييز الايجابي في الحصول على هذه الخدمات؟

- إن الأسباب الحقيقية التي جعلتنا نختار هذا الموضوع، مبدأ المساواة والية التمييز الإيجابي أمام خدمات المرفق العام، تعود في الأساس إلى أسباب موضوعية وأخرى ذاتية تتمثل في .

- تعود الأسباب الموضوعية إلى كون مبدأ المساواة والية التمييز الايجابي يمسان كل فئات المجتمع، مما يجعل ذلك له انعكاسات على الحياة الاقتصادية للبلاد، وهذا يدخل في مجال تخصصنا في الماستر، وهو القانون العام الاقتصادي .

- وتكمن الأسباب الذاتية في اختيارنا لهذا الموضوع في الرغبة الشخصية لكلينا من اجل الغوص في هذا الموضوع الذي يمس الحياة اليومية للمواطن سواء من الناحية الإدارية أو الاجتماعية أو السياسية، والعقبات التي تعترضه من اجل الوصول إلى خدمات المرفق العام دون تمييز .

- ومن اهداف الدراسة نسعى إلى تحقيق جملة من الأهداف منها .

ضمان الوصول إلى مرافق عمومية تضمن خدمات متساوية لكل شرائح المجتمع دون أي تمييز .

دراسة أهم عنصرين يشتركان في ضمان خدمات متساوية وفعلية من قبل المرافق العامة تجاه طالبي خدماتها .

إبراز الأسس القانونية التي يقوم عليها مبدأ المساواة والاستثناءات الواردة عليه والمتمثلة في آلية التمييز الإيجابي أمام خدمات المرافق العام .

إبراز التطور التاريخي لمبدأ المساواة والية التميز الإيجابي من خلال الإعلانات الدولية والقوانين المحلية، والتطبيقات السابقة ومدى انعكاس ذلك على الأفراد . - في الحقيقة ومن خلال دراستنا لهذا الموضوع واجهتنا عدة صعوبات من بينها، قلة المراجع بالنسبة لمبدأ المساواة لأن جل الكتب التي تطرقت إليه تناولته، من حيث مفهومه العام، دون إعطائه حيز كبير من الدراسة لما له من أهمية كبيرة في تنظيم وتسيير المرافق العامة

- وكذلك الحال بالنسبة للتمييز الإيجابي الذي لم تتناوله دراسات كثيرة، ماعدا بعض المقالات في بعض المجالات الإلكترونية، خاصة وإن آلية التميز الإيجابي تعتبر آلية استثنائية هامة من مبدأ هام .

- كما انه هناك بعض الصعوبات المالية من خلال عدم القدرة على الولوج إلى المواقع و المكتبات الإلكترونية إلا من خلال الاشتراك والدفع المسبق .

- وأتبعنا في مذكرتنا المناهج من اجل معالجة لهذا الموضوع والإجابة على الإشكالية المطروحة اعتمدنا في ذلك على ثلاثة مناهج أساسية وهي .

المنهج التحليلي من اجل تحليل بعض الأسس القانونية التي يقوم عليها مبدأ المساواة والية التمييز الإيجابي أمام خدمات المرفق العام .

اعتمدنا على المنهج الوصفي لأجل توضيح الإطار المفاهيمي لمبدأ المساواة والية الإيجابي أمام خدمات المرفق العام، والتعريف بهما .

وكذلك استخدمنا المنهج المقارن أردنا إبراز التجربتين الأمريكية والماليزية فيما يخص تطبيق آلية التميز وكيفية تمكين الفئات التي كانت محرومة من الوصول إلى خدمات المرافق العامة دون أي تمييز.

- ومن أجل الإجابة على الإشكالية المطروحة قمنا بتقسيم موضوعنا إلى فصلين للدراسة، الفصل الأول مبدأ المساواة في المرافق العمومية، قمنا بتقسيمه هو الآخر إلى بحثين، المبحث الأول الإطار المفاهيمي والقانوني لمبدأ المساواة، قسمناه كذلك إلى مطلبين، المطلب الأول مفهوم مبدأ المساواة، المطلب الثاني الأساس الدستوري والتشريعي لمبدأ المساواة، أما المبحث الثاني تحت عنوان تطبيقات مبدأ المساواة في المرافق العمومية، والذي قسمناه إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول بعنوان المساواة بين المنتفعين من خدمات المرفق العموم، المطلب الثاني بعنوان المساواة بين الموظفين العموميين، والمطلب الثالث بعنوان المساواة في فرص التوظيف في المرافق العمومية .

أما فيما يخص الفصل الثاني تحت عنوان التمييز الإيجابي في المرافق العمومية آلية لتحقيق المساواة الفعلية، والذي قسمناه إلى بحثين، المبحث الأول بعنوان مفهوم التمييز الإيجابي، والذي قسمناه إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول نشأت وتطور التمييز الإيجابي، المطلب الثاني بعنوان مبررات التمييز الإيجابي، والمطلب الثالث نتناول فيه الضوابط القانونية للتمييز الإيجابي، ثم المبحث الثاني بعنوان تطبيقات التمييز الإيجابي وانعكاساتها، والذي بدوره قسمناه إلى ثلاثة مطالب، المطلب الأول بعنوان تطبيقات التمييز الإيجابي في المرافق العمومية، المطلب الثاني انعكاسات التمييز الإيجابي، والمطلب الثالث نتناول فيه تحديات تجسيد التمييز الإيجابي.

الفصل الأول

مبدأ المساواة في المرافق العمومية

يُعد مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية التي تقوم عليها الدولة الحديثة، إذ يهدف إلى ضمان تمتع جميع الأفراد بالحقوق والحريات نفسها دون تمييز بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو أي اعتبار آخر.

ويشكل هذا المبدأ حجر الأساس في تحقيق العدالة الاجتماعية وترسيخ سيادة القانون، من خلال إخضاع جميع الأشخاص للقواعد القانونية ذاتها وتمكينهم من الاستفادة من الفرص والخدمات العامة على قدم المساواة، وقد حظي مبدأ المساواة باهتمام كبير في الدساتير والمواثيق الدولية والتشريعات الوطنية، باعتباره ضماناً أساسية لحماية حقوق الإنسان وتحقيق التوازن بين أفراد المجتمع .

ومن ثمّ تبرز أهمية دراسة هذا المبدأ من خلال بيان مفهومه وأبعاده القانونية وتطبيقاته المختلفة.

المبحث الأول : الإطار المفاهيمي والقانوني لمبدأ المساواة .

إن مبدأ المساواة يستمد جذوره من الطبيعة ثم من مختلف الديانات والأعراف السابقة وصولاً إلى الدساتير والقوانين الوضعية الحديثة، ولذلك سوف نتطرق في هذا المبحث إلى مفهوم مبدأ المساواة في المطلب الأول، وإلى الأساس الدستوري والتشريعي لمبدأ المساواة في المطلب الثاني .

المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة .

يعد مبدأ المساواة أحد المبادئ السامية الذي يستمد أساسه من القانون الطبيعي وقواعد العدالة، ونادت به كل الديانات السماوية، وإعلانات حقوق الإنسان حيث نصت المادة 7 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بأن الجميع سواسية أمام القانون والتمتع بالحماية المتكافئة من دون أي تفرقة وعلى القانون أن يحظر هذه التفرقة ويضمن لكل شخص حماية عادلة

وفعالة بدون أي تمييز، لذلك وجب على السلطات الإدارية للدولة احترام هذه القواعد والمبادئ¹.

أما بخصوص تطبيق مبدأ المساواة في القانون الإداري له مجالات متعددة كالتوظيف، المساواة في الحقوق والواجبات، وتحمل التكاليف والأعباء وحق الانتفاع من خدمات المرفق العام والولوج إليه طبقاً للقوانين والشروط المحددة مسبقاً، لهذا وجب على السلطات العامة للدولة وعلى رأسها السلطات الإدارية احترام مبدأ المساواة دون أي تمييز لا مبرر له، فالمساواة في ظل القانون تعتبر هدف ووسيلة يمنح من خلالها للأفراد، وحسب مراكزهم القانونية معاملة متساوية في الحقوق والواجبات من أجل إبراز مهاراتهم وكفاءاتهم للمشاركة في تنمية المجتمع وتطوره في كل مجالاته سواء كانت اقتصادية، اجتماعية، ثقافية و سياسية².

من خلال هذا المفهوم سوف نتطرق في هذا المطلب إلى تعريف المساواة لغة في الفرع الأول، وإلى تعريف المساواة اصطلاحاً في الفرع الثاني .

الفرع الأول : تعريف المساواة لغة.

المساواة بمعناها اللغوي تعني التكافؤ والتساوي نحو الأشياء كالتساوي نحو القيمة والوزن، وكذلك جاء على لسان العرب، سويت الشيء فاستوى، وهما على سوية من هذا الأمر أي على سواء، وقسمت الشيء بينهما بالتسوية وسيان بمعنى سواء، ويقال، هما سيان، وهم اسواء، قال، وقد يقال هم سئ كما يقال هم سواء، ويقال، ساوى الشيء إذا عادله، وساويت بين الشيئين إذا عدلت بينهما وسويت، ويقال، فلان وفلان سواء أي متساويان، وقوم سواء لأنه مصدر لا يثنى ولا يجمع³.

1 عمر سعد الله حقوق الإنسان وحقوق الشعوب، ط، 4، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، الجزائر، ص، 128، 129.

2 عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، ك 3، حقوق الإنسان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1432هـ . 2011م، عمان، الأردن، ص 187، ص 190 .

3 ابن منظور، كتاب لسان العرب، ج 14، د، شر أدب الحوزة، قم، إيران محرم 1405هـ، ص 411 .

الفرع الثاني: تعريف المساواة اصطلاحاً .

لقد تناول القرآن الكريم مبدأ المساواة في كثير من المواضع حيث جاءت الآية 13 من سورة الحجرات (يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ اتِّقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ)، من خلال هذه الآية الكريمة اقر الإسلام بالمساواة بين جميع البشر الذين خلقهم الله من نفس واحدة، وجعلهم شعوباً وقبائل عدة ليتعارفوا وجعل التقوى هو معياراً للتفاضل بين الناس في الآخرة، وجاءت الآية 58 من سورة النساء، لتتناول المساواة في العدل حيث نصت (إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تَوَدَّعُوا الْأَمْثَالَ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ)، من خلال هذه الآية يأمرنا المولى عز وجل إذا حكمنا أن نحكم بالعدل مع جميع الناس، وتناولت الآية 124 من سورة النساء كذلك (وَمَنْ يَعْمَلْ مِنَ الصَّالِحَاتِ مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَٰئِكَ يَدْخُلُونَ الْجَنَّةَ وَلَا يُظْلَمُونَ نَقِيرًا)، وهذا ما يدل على أن الله لا يميز بين الرجال والنساء في الجزاء إلا بالعمل الصالح والإيمان الخالص لله وحده¹.

من خلال ذلك نلاحظ بان الإسلام أعطى أهمية كبيرة للمساواة بين الناس ولا فرق بين رجل وامرأة ولا بين ابيض و اسود ولا عربي ولا أعجمي إلا بالتقوى والعمل الصالح . إن المقصود بالمساواة أمام الخدمات التي تقدمها المرافق العمومية هو أن تلتزم السلطة الإدارية القائمة على تسيير هذه الأخيرة، بان تقدم الخدمة العمومية للجمهور دون أي تمييز لا مبرر له².

¹ سورة الحجرات، الآية 13، سورة النساء، الآية 124، 58.

² ناصر لباد، لأساسي في القانون الإداري، ط1، دار المجدد للنشر والتوزيع، 4 شارع بن سكريبوا عبد العزيز، سطيف، الجزائر، ص158.

المطلب الثاني: الأساس الدستوري والتشريعي لمبدأ المساواة.

إن مبدأ المساواة هو حق مكفول من قبل الشريعة الإسلامية والمواثيق الدولية، حيث كان الغرب السباق في تثبيت مبدأ المساواة في المواثيق والقوانين الدولية شكلاً وصياغةً فإن مضمون و حقيقة هذا الأخير قد تحقق منذ زمن بعيد وذلك من خلال النصوص القرآنية الواضحة والصريحة، أما الفكر الغربي أعتمد على المساواة المطلقة فظلاً عن الشكلية، ثم انتقل إلى المساواة الفعلية وهذا ما يعاب عليه في هذا المجال، أما الدين الإسلامي جعل حق المساواة شكلية، وجسدها على أرض الواقع من خلال الشعائر والعبادات التي جاء بها.¹

ولذلك فإن مبدأ المساواة يستند على أسس دستورية، وهي تتعلق كذلك بفكرة المساواة أمام القانون، والتي تنقسم بدورها إلى فكرتين أساسيتين.

1. المساواة ضمن قاعدة القانون: l'égalité dans règle de droit.

هنا الأمر موجه إلى المشرع عندما يكون بصدد إعداد القاعدة القانونية أن يراعي في ذلك عدم الوقوع في أي تمييز أو محبة بين المخاطبين بهذه القاعدة، خاصة بين أصحاب المراكز المتماثلة، فالاختلاف في التعامل لا يكون إلا بين المراكز المختلفة .

2 . المساواة أمام قاعدة القانون: l'égalité devant la règle droit.

حسب هذه القاعدة الأمر موجه إلى كل من له سلطة تطبيق القاعدة القانونية أن يتجنب أي تمييز مهما كان نوعه بين الخاضعين لقاعدة القانون دون أن يكون منصوص عليها قانوناً.²

¹ سليمان ولد حسال، حق المساواة في الفقه الإسلامي والمواثيق الدولية، م، ع، ج- ت ن، 1 / 06 / 2013، ص 09-32 .

² مهدي نوح، القانون الإداري، ط1، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية 2018، ص 52.

ومن خلال ذلك سوف نتطرق في هذا المطلب، إلى الأساس الدستوري لمبدأ المساواة في الفرع الأول، وإلى الأساس التشريعي لمبدأ المساواة في الفرع الثاني .

الفرع الأول: الأساس الدستوري لمبدأ المساواة.

لقد اختارت الجزائر بعد استقلالها النهج الاشتراكي من اجل تحقيق النهضة الاقتصادية والاجتماعية حيث يرجع هذا الخيار إلى المعاناة التي عاناها الشعب الجزائري إبان الاستعمار الفرنسي من نهب ثرواته وخيراته، لأجل ذلك حاولت الدولة الجزائرية في هذه المرحلة تحقيق العدالة والمساواة بين المواطنين والاستفادة من خيرات البلاد، وعلى ذكر المساواة فقد كرسها المشرع الجزائري في كل الدساتير الجزائرية، بداية من دستور 1963 إلى غاية الدساتير الحالية والتعديلات التي طرأت عليها .

وبما أن مبدأ المساواة يعد مبدأ عالميا نادت به جل المواثيق الدولية والمعاهدات التي تعنى بحقوق الإنسان، بغض النظر عن طبيعة الأنظمة أو الاتجاه السياسي الليبرالي، أو الاشتراكي لكل دستور، فان المشرع الجزائري كرس هذا المبدأ في أول دستور للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية سنة 1963 حيث جاء في المادة 16 منه وبصفة ضمنية على تعترف الجمهورية بحق كل فرد في حياة لائقة في توزيع عادل للدخل القومي ، هذا من اجل الوصول إلى أعلى درجات العدالة والمساواة بين أفراد المجتمع الجزائري¹ .

كما حافظت دستور 1976 على تبني المبدأ في بعض موادها على غرار المادتين 39-41 اللتان تضمنتا ضرورة المساواة في الحقوق والحريات بين كل المواطنين وإزالة كل العقبات التي تعيق تطور المجتمع في شتى المجالات سواء كانت، اجتماعية،اقتصادية أو ثقافية².

1 المادة 16 من دستور 1963، المؤرخ في، 10 سبتمبر 1963، الصادر في ج، ر، ع 64، بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

2 المواد 39، 41، من دستور الجزائري لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، ج، ر، العدد 94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

أما في دستور 1989 وفي ظل التحولات الاقتصادية ومحاولة الدولة الانتقال من الطابع الاشتراكي إلى اقتصاد السوق، وفي ظل التوجه السياسي والتعددية الحزبية بقي مبدأ المساواة ثابت في الدستور من خلال المواد 28-30، التي تفرض على المؤسسات ضمان المساواة بين المواطنين والمواطنات في مختلف المجالات¹.

كما لم يخرج دستور 1996 عن القاعدة وبقي محافظ على تكريس هذا المبدأ الدستوري من خلال المادة 29 التي تناولت مساواة المواطنين أمام القانون دون أي تمييز مهما كان نوعه، وكذلك المواد 31، 35 و 37 منه، التي أكدت دستورية مبدأ المساواة على غرار الدساتير السابقة².

ونظرا لأهمية هذا المبدأ (المساواة)، لقد حرص المشرع الجزائري على تكريسه في التعديلات الدستورية اللاحقة على غرار التعديل الدستوري لسنة 2016 حيث جاءت المادتان 32 و 34 بنفس المضمون تقريبا على غرار الدساتير السابقة³.

وفي آخر تعديل دستوري لسنة 2020 تطرقت المواد 35، 37 منه إلى المساواة بين المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، ويتساوون أمام القانون، دون أي تمييز مهما كان نوعه، وهذا تجسيد لمبدأ المساواة، ولعل أهم مادة تخدم موضوع دراستنا هي المادة 27 منه، حيث نصت في فقرتها الأولى على " تضمن المرافق العمومية لكل مرتفق التساوي في الحصول على الخدمات، وبدون تمييز"⁴، وهنا يمكننا الحديث عن البيروقراطية والتي قد

1 المواد 28، 30، من الدستور الجزائري 1989، المنشور بموجب المرسوم الرئاسي 89-18 المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج، ر، العدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

2 المواد 29، 31، 35 و 37 من دستور 1996، من التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج، ر، العدد 76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

3 المواد 32 و 34، من التعديل الدستوري 2016، القانون رقم 16-01، مؤرخ في 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، ج، ر، ع 14، الصادرة في 7 مارس سنة 2016.

4 المواد 35 و 37، من التعديل الدستوري 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي، رقم 20-442، المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج، ر، العدد 82، لسنة 2020.

يتعرض إليها المواطن الذي يطلب الخدمة العمومية أو عند ولوجه للمرافق العامة، حيث تؤثر هذه الممارسات على حياته اليومية وتعطل مصالحه بدون وجه حق، ولهذا نستطيع القول بأن مبدأ المساواة هو مبدأ ذو بعد دولي وعالمي، من خلال المواثيق والمعاهدات التي نصت عليه في إطار حقوق الإنسان، لذلك أخذ المشرع الجزائري نفس المسار وأسس لهذا المبدأ في كل دساتير الجمهورية .

- الفرع الثاني : الأساس التشريعي لمبدأ المساواة .

لقد أولى المشرع الجزائري أهمية كبيرة لمبدأ المساواة لما له من دور بارز في تحقيق العدل والإنصاف بين مختلف شرائح المجتمع، ولذلك كرسه في عدة قوانين ومراسيم في عدة مجالات سواء كانت اجتماعية، اقتصادية أو ثقافية، ولهذا سوف نتطرق في هذا الفرع إلى، الأساس التشريعي لمبدأ المساواة .

-القوانين: زيادتا على الدساتير الجزائرية التي كرست مبدأ المساواة أمام المرافق العمومية، فان هذا المبدأ يستمد أساسه القانوني كذلك من مختلف القوانين والمراسيم تكريسا للمبدأ الدستوري، وهذا رغبتا من المشرع للوصول إلى أعلى درجات المساواة بين مختلف شرائح المجتمع حسب الخدمات المطلوبة من طرفهم في شتى المجالات .

حيث جاء في المادة 05 من قانون الصفقات العمومية 23 - 12، بان المساواة تعد كأحد مبادئ إبرام الصفقات العمومية، وهذا يعني أن كل المتعاملين الاقتصاديين والذين تتوفر فيهم الشروط التي تحددها الإدارة للمشاركة في الصفقة أن يقدموا ملفاتهم دون أي عراقيل أو تمايز يؤثر علي نزاهة العملية وتخل بمبدأ المساواة بين المرشحين¹.

ومن اجل أن يقدم المرفق العمومي خدماته للجمهور في أحسن الظروف، لا بد أن يكون هناك موظفون يتمتعون بالحماية والحقوق حتى يقدموا أحسن الخدمات للمرتفقين، في

1 أنضر المادة، 05 من القانون 23 - 12، مؤرخ في 18 محرم 1445، الموافق 5 غشت 2023 يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية ج، ر، ع 51، الصادر بتاريخ 6 أوت 2023 .

ظل العدل والمساواة دون أي تمييز كان، حيث نصت المادة 27 من الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية، على أنه لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسياتهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية. ومن خلال ذلك نلاحظ أن هذه المادة أكدت على مبدأ المساواة من خلال عبارة لا يجوز التمييز وهو الاستبعاد النهائي لأي تمييز من شأنه أن يؤثر على المراكز القانونية للأفراد والإخلال بمبدأ المساواة، كما تناولت المادة 74 أن التوظيف في الإدارات و المؤسسات العمومية يخضع إلى مبدأ المساواة بين كل من يرغب في شغل المناصب العمومية، فالمساواة هنا ليست مطلقة ولكنها مقيدة بالشروط التي تضعها الإدارة أو المؤسسة صاحبة العرض من أجل الالتحاق بالمناصب المطلوبة¹.

المراسيم: لقد جاء في المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في الثاني ذي الحجة عام 1436 الموافق 16 سبتمبر سنة 2015 يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، في مادته 05، لضمان أكبر نجاعة ومصداقية للطلبات العمومية والحفاظ على المال العام وترشيد النفقات، وجب أن تراعى في الصفقات العمومية المبادئ التالية .

حرية الوصول إلى الطلبات العمومية، المساواة في معاملة المرشحين، شفافية الإجراءات، وحرصا من المشرع على تكريس مبدأ المساواة في الصفقات العمومية فإنه لم يستثنى في المادة 09، المؤسسات الاقتصادية عند إعداد إجراءاتها الخاصة، وكذلك كال هيئة غير خاضعة لقواعد المحاسبة العمومية ولأحكام هذا المرسوم، أن تحترم مبدأ المساواة في إجراءاتها، المادة 11² .

1 المواد 27 و 74، من الأمر 06 - 03، المؤرخ في 15 جويلية 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج، ر، العدد 46، الصادر بتاريخ 16 جويلية 2006.

2 المواد 05، 09، 11، من المرسوم الرئاسي، رقم 15-247، المؤرخ في 2 ذي الحجة عام 1436 هـ، الموافق 16 سبتمبر سنة 2015، يتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام.

المبحث الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في المرافق العمومية .

إن استعمال المرافق العامة من قبل الجمهور هو في حقيقة الأمر مباشرة لإحدى الحريات العامة بالتساوي مع كل الأفراد دون تمييز بينهم، فالذي يسير في الطريق العام هو يمارس حقه في التنقل، فلاستعمال العام للمرفق العمومي تهيمن عليه قاعدتا الحرية والمساواة بين المنتفعين، فالمواطن له الحرية في استعمال المرفق العام وقت ما يشاء فهو يمكنه أن يستعمل الطريق العامة أو يلج إلى الحدائق والمنتزهات العامة، حيث يكون انتفاع الأفراد في هذه الحالة دون مقابل لهذا ألغت معظم الدول الرسوم و العوائد التي كانت تفرضها السلطات العامة في بداية الأمر، لكن هذه الحرية ليست مطلقة بل هي مقيدة أو خاضعة للقوانين واللوائح التي تصدرها السلطات الإدارية، من أجل تنظيم وسير المرفق العام والحفاظ على النظام العام من خلال سلطة الضبط الإداري، ومن خلال مبادئه الثلاثة، مبدأ الاستمرارية، مبدأ المساواة، مبدأ التكيف والتطور، حيث يحق للإدارة إصدار بعضها لجعل استعمال المرفق العام من قبل الجمهور يخضع إلى شروط وضوابط معينة، وذلك من أجل تنظيم المرفق العام و حمايته¹.

كما يعتبر مبدأ المساواة أهم مبدأ دستوري من أجل تحقيق العدل والإنصاف في استفادة جميع المواطنين من خدمات المرافق العمومية، (صحة، تعليم، أمن، توظيف) دون أي تمييز بينهم، وعلى المنتفعين احترام الشروط و النظم التي تسير المرفق العام، كما يجب كذلك على الموظفين عند مطالبتهم بحقوقهم عليهم القيام بالتزاماتهم أمام إدارتهم ومؤسساتهم خدمتا للصالح العام، وذلك حسب مراكزهم القانونية المختلفة، ولهذا سوف نتناول في هذا المبحث المساواة بين المنتفعين من خدمات المرفق العمومي في المطلب الأول، والمساواة بين الموظفين العموميين في المطلب الثاني، والمساواة في فرص التوظيف في المرافق العمومية في المطلب الثالث.

¹ محمد سليمان الطماوي، ك، النشاط الإداري، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، 1954، ص، 82، 83، 126، 127.

المطلب الأول : المساواة بين المنتفعين من خدمات المرفق العمومي .

بما أن مبدأ المساواة يعتبر القاعدة الجوهرية التي تحكم عمل المرفق العمومي سواء كان هذا المرفق ذو طبيعة إدارية، اجتماعية أو اقتصادية، ومن خلال الدساتير الوطنية فهو مبدأ دستوري يهدف إلى تحقيق نوع من العدل والإنصاف بين شرائح المجتمع على اختلاف مراكزهم القانونية¹.

ولذلك سوف نتطرق إلى مظاهر مبدأ المساواة بين المنتفعين في الفرع الأول، والمساواة أمام الأعباء والتكاليف الضريبية والرسوم في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مظاهر مبدأ المساواة بين المنتفعين .

من خلال هذا الفرع سوف نتطرق إلى بعض مظاهر تطبيق مبدأ المساواة بين المنتفعين أمام خدمات المرفق العام إلى، المساواة بين المنتفعين أمام القانون، المساواة بين المنتفعين في تقلد الوظائف العامة، المساواة في الرعاية الصحية، المساواة في التعليم، المساواة أمام مرفق القضاء، المساواة بين المنتفعين أمام القانون .

إن المساواة بين المنتفعين أمام القانون تعني أن الجميع مخاطبين متساوون أمام القانون، لأن القاعدة القانونية عامة ومجردة وهذا ما يجعلها لا تتنافى مع مبدأ المساواة، حيث أن الدستور يمنع كل تمييز يعود سببه إلى الجنس أو العرق أو الرأي أو إلى أي سبب آخر مهما كان نوعه، وهذا ما يضمن المساواة لكل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات، كما يمنع الدستور كذلك على المؤسسات والإدارات القيام بأي ممارسات تخل بهذا المبدأ كالجهاوية والمحسوبية أو استغلال المنصب للقيام بعلاقات غير قانونية، ومن جهة أخرى لا يعني بان القانون لا يقيم أي تمييز بالنسبة للمخاطبين به، حيث يمكن أن يجيز تمييز يكون على أساس السن، أو القوة العقلية أو الثروة أو على أساس الحالة العائلية.

¹ صديقي عبد الرزاق، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، مذكرة ماستر أكاديمي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، السنة الجامعية 2014/2015، ص 30،38.

المساواة بين المنتفعين في تقلد الوظائف العامة:

من حق كل مواطن أن يترشح من أجل الالتحاق بأحد الوظائف العامة، إذا كانت تتوفر فيه الشروط التي تسمح له بذلك، إذ لا يمكن التمييز بين الأفراد إلا وفقا لهذه المواصفات المحددة قانونا .

حيث أعطى المشرع الدستوري الحق لكل مواطن دون العنصر الأجنبي في تقلد الوظائف والمسؤوليات في الدولة تحت مظلة مبدأ المساواة، حيث يجب أن يعامل الجميع بنفس المعاملة أمام الشروط و المؤهلات التي يطلبها القانون أو يضعها رب العمل¹.

ولأجل ذلك جاء الأمر رقم 03-06 المتعلق بالقانون الأساسي للتوظيف العامة، ومن خلال مادته 74 التي تنص على، يخضع الموظف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية، وهذا ما يجعل من مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة مبدأ يتصف بالعمومية والشمولية في ظل المساواة أمام القانون، لجعل الفرص متكافئة بين طالبي الترشح لشغل احدي الوظائف العامة دون أي تمييز أو محاباة بينهم².

المساواة في الرعاية الصحية:

من خلال الدستور الجزائري فقد نصت المادة 63 من التعديل الدستوري لسنة 2020 في فقرتها الثانية على الرعاية الصحية، لاسيما للأشخاص المعوزين والوقاية من الأمراض المعدية والوبائية ومكافحتها، حيث تبذل الدولة الجزائرية في هذا المجال مجهودات كبيرة من أجل ضمان الرعاية الصحية لكل مواطنيها في مختلف ربوع الوطن وخاصة المناطق الحدودية المهددة بانتقال الأمراض المعدية كالمalaria من الدول الأفريقية المجاورة من خلال إرسال فرق طبية للمناطق الحدودية كأجراء استباقي .

¹ صديقي عبد الرزاق، مرجع سابق، ص 30، 38 .

² أنصر المادة 74، من الأمر رقم 03-06، مرجع سابق .

المساواة في التعليم:

إن التعليم هو أساس تطور الأمم وتقدمها في شتى المجالات، ولهذا لم يغفل المشرع الدستوري ذلك إذ جاء في المادة 65 من التعديل الدستوري 2020 "الحق في التربية والتعليم مضمونان، وتسهر الدولة باستمرار على تحسين جودتهما"، كما نادت بمجانية التعليم وفق شروط محددة وكذلك إجبارية التعليم في الابتدائي والمتوسط وكذلك تسهر الدولة على ضمان التساوي في الالتحاق بالتعليم، والتكوين المهني¹.

المساواة أمام مرفق القضاء:

إن خضوع جميع الأشخاص في الدولة للقضاء، هو تجسيدا لمبدأ المساواة الذي هو مبدأ من المبادئ التي يقوم عليها القضاء، وهذه الأشخاص قد تكون معنوية أو طبيعية أو عمومية، إذ لا يمكن لهذه الأخيرة أن تستفيد من أي نوع من أنواع الامتياز أو حصانة أو ضمان أو حماية قانونية معينة، إلا في إطار القانون.

كما أن للمتقاضي الحق في الخدمة المجانية للقضاء فان المتقاضي مكلف بدفع الرسوم القضائية فهي في الحقيقة تعتبر مبلغ رمزي لا يغطي التكاليف، كما يتوجب على القاضي أن يلتزم الحياد التام عند ممارسة مهامه من اجل تحقيق المساواة أمام المتقاضين دون أي تمييز وان يتجرد القاضي من ذاتيته².

أما على المستوى الدولي جاء في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، مادة 14 الفقرة الأولى منه "الناس جميعا سواء أمام القضاء، ومن حق كل فرد لدى الفصل في أي تهمة جزائية توجه إليه أوفي حقوقه والتزاماته في أي دعوى مدنية، ولأهمية هذا المبدأ في

¹ أنظر المواد 63، 65، من دستور 2020، مصدر السابق .

² هلال العيد، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، دار منشورات، ليجوند برج الكيفان الجزائر، ج1، ط3، 2021، ص 28.

النظام القضائي الجزائري نصت المادة 165 من الدستور في فقرتها الأولى بان القضاء يقوم على مبدأين أساسيين وهما الشرعية والمساواة¹ .

لذلك فمبدأ المساواة هو مبدأ جوهري أمام الجهات القضائية ضمانا لحقوق المتقاضين دون أي تمييز مهما كان نوعه.

الفرع الثاني: المساواة أمام الأعباء والتكاليف الضريبية والرسوم

هناك أعباء تمثل واجبا وطنيا على كل فرض تتوفر فيه شروط معينة مثل أداء الخدمة الوطنية العسكرية، بهدف حماية الوطن والسر على أمنه واستقراره، حيث نصت المادة 79 من التعديل الدستوري 2020 " يجب على كل مواطن أن يحمي ويصون استقلال البلاد وسيادتها وسلامة ترابها الوطني ووحدة شعبها وجميع رموز الدولة " وفي نفس السياق نصت المادة 80 منه " على كل مواطن أن يؤدي بإخلاص واجباته تجاه المجموعة الوطنية "، كما جاء في الفقرة الثانية من المادة 80، من دستور 2020 على إن يلتزم كل مواطن إزاء وطنه وإجبارية المشاركة بكل ما يملك من اجل الدفاع عنه، واجبان مقدسان دائما، فهنا نتكلم على المساواة في الواجبات فكل المواطنين ملزمين بأداء واجباتهم الوطنية، دون أي تمايز مهما كان نوعه إلا من أعفاه القانون .

الضرائب: تعتبر الضرائب والرسوم من أهم الموارد المالية للدولة وإشباع الخزينة العمومية، ولكن لا يتأت ذلك إلا وفق شروط ومعايير يحددها القانون، حيث نصت المادة 82 من التعديل الدستوري 2020 على أن " لا تحدث أية ضريبة إلا بمقتضى القانون " وان " كل المكلفين بالضريبة متساوون أمام الضريبة "، وجاء في الفقرة الخامسة من نفس المادة بان " كل فعل يهدف إلى التحايل على مبدأ المساواة بين المكلفين بالضريبة يعد مساسا بمصالح المجموعة الوطنية"².

¹ أنظر المادة 165، من دستور 2020، مصدر سابق .

² أنظر المواد، 79، 80، 82، من التعديل الدستوري 2020، مصدر سابق .

كما جاء في قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة لسنة 2025 وفي المادة الأولى من الباب الأول القسم الأول " تؤسس ضريبة سنوية وحيدة على دخل الأشخاص الطبيعيين تسمى (الضريبة على الدخل الإجمالي)، وتفرض هذه الضريبة على الدخل الصافي الإجمالي للمكلف بالضريبة " وتخضع الضريبة إلى أحكام خاصة من أجل فرضها على المكلفين بالضريبة حسب الدخل الصافي تحقيقاً لمبدأ العدل والإنصاف بين المكلفين بها¹.

الرسوم: هناك بعض الرسوم تفرضها الإدارة على المنتفعين لقاء الخدمات المقدمة في شكل مبلغ رمزي لا يهدف إلى الربح بل لتغطية بعض تكاليف الخدمات المقدمة، وعلى سبيل المثال لا الحصر، الرسوم المقدمة في المستشفيات إزاء بعض الخدمات الصحية، الرسم على جواز السفر المحددة، ب 6000، دج .

المطلب الثاني : المساواة بين الموظفين العموميين

لا شك أن للموظف العمومي له دور بارز في ضمان سير المرفق العمومي من أجل تحقيق الغاية التي انشأ من أجلها، وهي تحقيق المصلحة العامة سواء من الناحية الأمنية والصحية والثقافية والإدارية فلا يمكن الاستغناء عن العنصر البشري في تحقيق هذه الغاية، ولأجل ذلك أولت الدولة اهتماماً خاصاً بموظفيها من خلال النصوص القانونية التي تحدد من خلالها حقوق وواجبات الموظف، على غرار الأمر 06-03 المتعلق بالوظيفة العامة، ولهذا سوف نتطرق إلى المساواة في الحقوق بين الموظفين العموميين في الفرع الأول، وإلى المساواة في الواجبات بين الموظفين العموميين في الفرع الثاني .

الفرع الأول : المساواة في الضمانات و الحقوق بين الموظفين العموميين.

للوصول إلى نتائج جيدة في أداء الخدمة العمومية لا بد من وجود موظف كفؤ يتمتع بحس مهني عالي، ولهذا وجب حماية هذا الموظف وضمان حقوقه من خلال النصوص القانونية واللوائح والتنظيمات .

¹ المادة 1، من قانون الضرائب المباشرة والرسوم المماثلة، (الباب الأول)، لسنة 2025 الصادر بموجب الأمر رقم 76-101، المؤرخ في 9 ديسمبر 1976 .

ولهذا سوف نتطرق في هذا الفرع إلى أهم الحقوق التي يجب أن يتمتع بها الموظف العمومي لأداء مهامه على أكمل وجه .

لقد خول المشرع الجزائري للموظف ضمانات وحقوق تمكنه من أداء مهامه على أكمل وجه، حيث نصت المواد من 26 إلى 39 من الأمر 06-03، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية أن للموظفين وعلى حسب مراكزهم القانونية مجموعة من الحقوق المتساوية كفلها لهم القانون دون أي تمييز حيث نصت المادة 27 منه على أنه " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية "، فالكل موظف جملة من الحقوق يتمتع بها حسب القانون كالحق في اجر لائق يضمن له كرامته في العيش الكريم، ومن ثم أداء مهامه على أحسن وجه، فالإحساس بالحماية من طرف الإدارة للموظف يجعله يبدع في عمله ويؤديه على أكمل وجه سواء كانت هذه الحماية سياسية كحرية الرأي و التعبير أو اجتماعية كالاستفادة من الخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، فالموظف يعتبر حجر الزاوية الذي تعتمد عليه الإدارة من اجل تقديم خدماتها للمرتفقين، فيجب عليها تحسين مستوى موظفيها وترقيتهم نظير الخدمات التي يقدمونها أثناء أداء مهامهم، وللموظف كذلك الحق في العطل نظير الجهد المبذول طيلة السنة¹.

الفرع الثاني : المساواة في الواجبات بين الموظفين العموميين .

إن للموظف العمومي مجموعة من الحقوق يتمتع بها، كما عليه مجموعة من الواجبات وجب عليه القيام بها للوصول إلى أرقى درجات المهنية في العمل، ولهذا سوف نتطرق في هذا الفرع إلى أهم الواجبات التي على الموظف التقيد بها في أداء مهامه، حيث نصت المواد من 40 إلى 54، من الأمر 06 - 03، على مجموعة من الواجبات على الموظفين التقيد بها حسب مراكزهم القانونية، إذ يجب على الموظف احترام سلطة الدولة والالتزام بالسر

¹ أنظر المواد من 26 إلى 39، من الأمر رقم 06-03، مصدر سابق .

المهني وتجنب كل فعل من شأنه أن يؤثر على مهامه أو يتنافي مع طبيعة عمله، فالموظف لا يحق له مزاوله أي نشاط موازي لعمله فهو موظف يتلقى راتبه من الدولة، كما يجب عليه كذلك المحافظة على ممتلكات الإدارة واحترام زملائه في العمل لضمان السير الحسن للمرفق العام وتقديم الخدمة العمومية في أحسن الظروف للجمهور، فالمساواة في الواجبات بين الموظفين تكون بحسب تماثل مراكزهم القانونية وتختلف باختلافها¹.

المطلب الثالث : المساواة في فرص التوظيف في المرافق العمومية .

لكل المواطنين الحق في الالتحاق بالوظائف العامة دون أي تمييز مهما كان نوعه

(دين، جنس، عرق، لون)، وذلك حسب تخصصاتهم المهنية ومتى استوفوا الشروط القانونية المطلوبة، ولا يتأت ذلك إلا من خلال مسابقات التوظيف التي تنظمها الإدارة وفق شروط محددة مسبقا من أجل ضمان الشفافية والحياد وضمان العدل والإنصاف في الاختيار، وانطلاقا كذلك من المبدأ القانوني المساواة في الالتحاق بهذه الوظائف، وهو ما نص عليه الدستور في المادة 67 ، " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة "².

لكن استثنى المشرع الجزائري الوظائف ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين فهي تخضع إلى شروط خاصة نظرا لحساسية الوظائف في هذا المجال، وبناء على هذا حرص المشرع في النص على الآليات التي تجسد مبدأ المساواة في التوظيف وذلك من خلال تحديد أساليب توظيف التي تقوم على مبدأ المنافسة وشفافية إجراءاتها وشروطها، ولهذا سوف نتطرق في هذا المطلب إلى أساليب التوظيف التي حددها المشرع في الفرع الأول، وإلى المساواة أمام شروط التوظيف في المرافق العمومية في الفرع الثاني .

- الفرع الأول : أساليب التوظيف .

سوف نتطرق في هذا الفرع إلى أساليب التوظيف التي حددها المشرع الجزائري حصرا في المادة 80 من الأمر 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، والذي

¹ أنظر المواد، 40 إلى 54، الأمر 06-03، مصدر سابق .

² أنظر المادة، 67، من التعديل الدستوري 2020، مصدر سابق .

يهدف من خلالها إلى الوصول إلى مترشحين يمتازون بمؤهلات تساهم في تطور المؤسسات، كما تهدف كذلك إلى تحقيق مبدأ المساواة بين جميع المترشحين وحماية العامل باعتباره الحلقة الأضعف في العلاقة التعاقدية، ومن أجل القضاء على المحسوبية والوساطة في التوظيف، والقضاء على ظاهرة البطالة، وتحقيق الاستقرار الاجتماعي من خلال الدفع بعجلة التنمية الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد¹.

أ- المسابقة على أساس الاختبار (CONCOURS SUR EPREUVES):

من خلال هذا الأسلوب تقوم الإدارات والمؤسسات العمومية إلى فتح مناصب مالية للتوظيف في بعض الأسلاك أو الرتب حسب الشروط العامة للتوظيف أو شروط خاصة بالرتبة أو السلك المراد الالتحاق به، يتم الإعلان عن المسابقة في الجرائد الوطنية، ومن خلالها يقوم المرشحون إلى إيداع ملفاتهم على مستوى الإدارة المعنية، وتقوم هذه الأخيرة بإرسال إستدعاءات للمرشحين المقبولين وبعد المسابقة يتم الإعلان عن الناجحين وفق الإجراءات المعمول بها.

ب . المسابقة على أساس الشهادة: (concours sur titres) .

يتم التوظيف بهذا الأسلوب بنشر إعلان للتوظيف في الجرائد الوطنية، حسب شروط التوظيف، ثم يقوم المرشحين بإرسال ملفاتهم حسب الآجال القانونية، ثم تقوم اللجنة المختصة بدراسة الملفات وانتقاء الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط .

ج . المخصص المهني: (test professionnel)

في هذا الأسلوب من أساليب التوظيف تقوم الجهة صاحبة التوظيف بنشر إعلان في الجرائد الوطنية، وبعد استقبال الملفات والقيام بعملية الانتقاء، ترسل إستدعاءات للمعنيين لإجراء مقابلات مع أشخاص المعنيين بالانتقاء² .

¹ أنضر المادة، 80، من الأمر، رقم 06-03 ، مصدر سابق.

² احمد بالودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، جامعة التكوين المتواصل، الجزائر دالي إبراهيم، السنة الجامعية، 2020، - 2021، ص 31، 32.

د . التوظيف المباشر (Recrutement direct).

يتعلق هذا الأسلوب من التوظيف ببعض الأسلاك المنصوص عليها في القوانين الأساسية الخاصة، للمرشحين الذين لديهم تكويننا خاصا لدى مؤسسات التكوين المؤهلة، يتم الإعلان عن الترشح ثم عملية الانتقاء من طرف لجنة مختصة حسب المعايير والمقاييس موضوعية، وبعدها يستدعى الأشخاص الذين تم اختيارهم .

الفرع الثاني: المساواة أمام شروط التوظيف في المرافق العمومية .

تطبيقا لمبدأ سير المرافق العامة وضمان تحقيق أهدافها تجاه المنتفعين، وكذلك لارتباط الوظيفة العمومية بمبدأ السيادة الوطنية من جهة أخرى، وضع المشرع مجموعة من الشروط العامة والخاصة لشغل الوظائف في الدولة، حيث يخضع إليها كل راغب لترشح لمنصب في إطار الوظيفة العامة دون استثناء فتدخل المشرع لتحديد ضمانا لعدم تمييز السلطة التي لها صلاحية التعيين في التعامل مع المرشحين من خلال وضع شروط تمييزية تخدم بعض المرشحين بينما تقصي البعض .

أ. الشروط العامة:

تتمثل الشروط العامة التي حددها المشرع من اجل الترشح لشغل الوظائف العامة في .

. الجنسية الجزائرية: أي يشترط في ملف التوظيف الجنسية الجزائرية .

. أن يتمتع المرشح بحقوقه المدنية: إذ لا يمكن توظيف شخص صدر في حقه حكم قضائي يمنعه من ممارسة حقوقه المدنية .

. السوابق القضائية: أي أن لا يكون الشخص المرشح للوظيفة له سوابق قضائية، تؤثر على كرامة الوظيفة العامة .

.الوضعية تجاه الخدمة الوطنية: أن يكون المرشح في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية (حسب الشروط) .

.السن القانونية: تحدد السن القانونية الدنيا للالتحاق بالوظيفة ب 18 سنة كاملة .
.القدرة البدنية والذهنية، وكذلك المؤهلات المطلوبة للوظيفة¹.

ب . الشروط الخاصة:

جاءت هذه الشروط في بعض القوانين الأساسية الخاصة نذكر منها على حسب الأهمية ما يلي:

إجراء الفحص الطبي في بعض الأسلاك،حيث يمكن للإدارة، عند الاقتضاء تنظيم الفحص الطبي للتوظيف،كما يمكن إجراء بعض التحقيقات الخاصة في بعض أسلاك التوظيف نظرا لحساسية الوظيفة،(مثل الأسلاك الأمنية)².

¹ احمد بالودنين، نفس المصدر السابق، ص34، 35.

² احمد بالودنين، نفس المصدر السابق، ص33.

ملخص الفصل الأول:

من خلال كل ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نستطيع القول بان مبدأ المساواة أمام خدمات المرافق العمومية، يعد مبدأ دستوريا بامتياز ومحورا أساسيا بالنسبة للتنظيم الديمقراطي للحقوق والخدمات، إذ يحق لكل مواطن الانتفاع بخدمات المرافق العامة دون أي تمييز مهما كان نوعه سواء من ناحية اللون أو العرق أو الجنس أو مركزه الاجتماعي، حيث أولى المشرع الجزائري لهذا المبدأ مكانة خاصة، من خلال تكريسه في كل الدساتير منذ الاستقلال إلى اليوم، حيث تظهر مظاهر تطبيق هذا المبدأ في عدة مجالات كتولي الوظائف العامة، من خلال ضمان تكافؤ الفرص لجميع المواطنين لتولي هذه المناصب حسب القوانين والشروط التي وضعها المشرع، وكذلك ضمان الحقوق السياسية وتكافؤ الفرص في ممارستها بين الجنسين كحق الترشح والانتخاب .

لكن تبقى معاملة الجميع بشكل مطلق غير مجدية، إذ لابد من وجود استثناءات يضعها المشرع بطريقة مبررة وموضوعية، إذ لا يمكن المساواة بين كافة أفراد المجتمع من خلال منح امتيازات للمرأة في المجال السياسي، والحقوق التي يتمتع بها ذوي الاحتياجات الخاصة، أو المزايا التي تمنح لأبناء الشهداء، أو لتنمية بعض المناطق المحرومة، وهذا ما يطلق عليه التمييز الايجابي أمام خدمات المرافق العامة والذي سوف نتناوله في الفصل الثاني .

الفصل الثاني

التميز الايجابي في المرافق العمومية آلية لتحقيق المساواة الفعلية

يُعد التمييز الإيجابي من الآليات القانونية والاجتماعية التي تهدف إلى تحقيق المساواة الفعلية بين أفراد المجتمع، من خلال منح بعض الفئات التي تعاني من أوضاع خاصة أو من مظاهر التهميش والحرمان مزايا أو تدابير تفضيلية مؤقتة تساعد على تجاوز العقبات التي تحول دون تمتعها بحقوقها على قدم المساواة مع غيرها.

ولا يُنظر إلى التمييز الإيجابي باعتباره خروجاً عن مبدأ المساواة، بل يُعد وسيلة لتحقيقه بصورة أكثر عدالة وإنصافاً، وقد تبنت العديد من التشريعات والمواثيق الدولية هذا التوجه لحماية الفئات الهشة وتعزيز اندماجها في مختلف المجالات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، مما يجعل دراسة هذا المفهوم ضرورية لفهم أسسه القانونية وأهدافه وآليات تطبيقه.

المبحث الأول: مفهوم التمييز الإيجابي

يعتبر التمييز الإيجابي آلية قانونية وضعها المشرع كحالة استثنائية عن مبدأ المساواة للوصول إلى أسما درجات العدل والمساواة بين أفراد المجتمع للاستفادة من مختلف الخدمات المقدمة من طرف الدولة دون إقصاء أو تمييز غير قانوني، فالتمييز الإيجابي يعنى خصوصاً بالفئات المستضعفة في المجتمع، بسبب حالاتهم الاجتماعية أو الصحية التي تميزهم عن الآخرين من أجل تمكينهم من الاستفادة من معاملة خاصة وتفضيلية في إطار قانوني، بهدف حماية كل فئة خاصة ومميزة في المجتمع¹.

- **تعريف:** التمييز الإيجابي هو مجموعة من الآليات والأدوات القانونية والسياسية التي يراد بها الوصول إلى المساواة الفعلية².

¹ فاتح الدين بومنجل، التمييز غير المباشر والتمييز الإيجابي، المجلة العلمية الجزائرية، جامعة باتنة الحاج لخضر، ت ن 12-2004، ص 123-144.

² -أمر يحيوي، التمييز الإيجابي والشريعة الإسلامية، المجلة العلمية الجزائرية جامعة الجزائر 1 بن يوسف بن خدة، ت ن 15-06-2011، ص 231-242.

كما عرفها الدكتور صابري محمد خليل " هو تميز لفئة معينة من المجتمع مختلفة عن الفئات الأخرى، في العرق أو الدين أو الجنس أو المقدرات الذاتية، من خلال اتخاذ جملة من الإجراءات التفضيلية التي تعطي لهذه الفئة من المجتمع الأولوية في المجالات المختلفة للحياة العامة، كالتعليم والتوظيف والتمثيل السياسي، بهدف إلغاء كل أشكال التمييز السلبي الذي كان يمارس ضدها في السابق وتحقيق المساواة الفعلية بينها وبين الفئات الأخرى من المجتمع، وذلك من خلال منحها حقوقها المسلوبة ¹ .

المطلب الأول: نشأة وتطور التمييز الايجابي

سوف نحاول من خلال هذا المطلب أن نعرض على أهم مراحل نشأت وتطور التمييز الايجابي، حيث سنحاول أن نتطرق إلى مرحلة تطور التمييز الايجابي في الولايات المتحدة الأمريكية في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني نتطرق إلى مرحلة تطور مبدأ التمييز الإيجابي في ماليزيا، أما الفرع الثالث نتناول فيه، مرحلة تطور مبدأ التمييز الايجابي في الجزائر.

- الفرع الأول : تطور آلية التمييز الإيجابي في العصر الحديث ، الولايات المتحدة الأمريكية كنموذج أول:

بالعودة إلى سنة 1619 أين كانت العبودية قائمة على أساس اللون في و.م.ا حيث ساد نظام طبقي وحشي جعل فئات كبيرة من المجتمع في أدنى مرتبة دون النظر إلى مواهبهم أو قدراتهم، حيث ذهبت آنذاك المحكمة العليا بقيادة تيني في قضية دريد سكوت إلى حد القول أن الأفراد اللذين هم من أصل إفريقي غير مؤهلين للحصول على الجنسية، لذلك جاءت سياسة التمييز الايجابي من اجل تعويض بعض الجماعات العرقية عن الممارسة العنصرية والتمييزية في عدة مجالات، كالتوظيف والتعليم سواء في القطاع العمومي أو الخاص ².

¹ - صابري محمد خليل، مفهوم التمييز الايجابي في الفكرالسياسي والاجتماعي المقارن

sabri.m.khalil@hotmail.com

² جون غالاجر، إداري ومدرس بجامعة نيويورك، منشور على موقع، Quora ، متاح على www.quora.com ، تاريخ الاطلاع: 12 ماي 2026.

فقد استخدم مصطلح التمييز الايجابي لأول مرة في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال الأمر التنفيذي رقم 10925 الذي وقعه الرئيس جون ف . كينيدي في 6 مارس 1961 وذلك من اجل تعزيز إجراءات للحد من ظاهرة التمييز التي كانت سائدة آنذاك في و.م.ا .

حيث ظلت آلية التمييز الايجابي قضية تشغل الرأي العام في و.م.ا، إلى غاية صدور قانون الحقوق المدنية لعام 1964 على ما يسمى (التمييز الايجابي) حيث جاء كعلاج يمكن أن تفرضه المحاكم الفيدرالية على منتهكي القانون، كما اصدر كذلك الرئيس ليندون جونسون أمرا تنفيذيا رقم 11246 سنة 1965 يأمر فيه بتطبيق مبدأ التمييز الايجابي، حيث نص قانون الحقوق المدنية لعام 1964 في البند السادس منه على أن، (لا يسمح بان يتعرض أي فرد بسبب عرقه أو لونه أو بلده الأصلي للإقصاء من المشاركة أو الاستفادة أو التمييز في المعاملة تحت أي برنامج أو نشاط يتلقى منه الدعم المادي الفيدرالي)¹.

كما يهدف البند السابع من نفس القانون إلى تحقيق المساواة في فرص العمل، من خلال إزالة كل العوائق التي كانت في الماضي، والتي كانت تفضل مجموعة معينة من الموظفين ذوي البشرة البيضاء على غيرهم، وهذا بهدف دفع المؤسسات للتغيير، لتمكينها من الامتثال لأوامر إلغاء التمييز العنصري التي جاء بها قانون الحقوق المدنية، ومن هنا جاء نظام الكوتا (تبنى) من اجل استيعاب أعداد معينة من المجموعات المقصاة سابقا على فرض ووجوب تكيف المؤسسات مع الواقع الجديد².

كما ساد في سبعينيات القرن 20 جدل واسع في الولايات المتحدة الأمريكية حول طريقة زيادة نسبة النساء، والأمريكيين ذوي الأصول الإفريقية ضمن أعضاء هيئة التدريس حيث كانت الجامعات تعمل بصفة انتقائية في اختيار درجات القبول خاصة للطلبة الأمريكيين من أصول افريقية واللاتينية .

1 التمييز الإيجابي، موسوعة ستانفورد للفلسفة، ترجمة محمد العمري، محمد الرشودي، 03-04-2021، المجلة العملية الجزائرية، منشورات حماة الحق، التمييز الايجابي في قانون الاستثمار .

2 التمييز الإيجابي، موسوعة ستانفورد للفلسفة، ترجمة محمد العمري، محمد أرشودي، مرجع سابق .

لذلك يعرف التمييز الايجابي على انه مجموعة من الآليات والأدوات القانونية والسياسية التي يراد بها الوصول إلى المساواة الفعلية بين كافة أطراف المجتمع .

الفرع الثاني : تطور آلية التمييز الإيجابي في العصر الحديث، ماليزيا كنموذج ثاني:

تعتبر تجربة التمييز الايجابي في ماليزيا من التجارب الهامة لإرساء العدالة في المجتمع الماليزي الذي يعرف تعددية أثنية كثيرة حيث يتكون من ثلاثة جماعات رئيسية أولهم المالاوية 58% والصينية نسبة 31% والهندية 9% زد إلى ذلك بعض المجموعات الثانوية الأخرى نسبة 2% من إجمالي السكان¹.

ولهذا تشكل هذه التركيبة الاجتماعية في ماليزيا تباينا واسعا من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهذا ما يولد تباين في الأعراق والأديان والثقافات .

وهذا ما أدى إلى جعل المجموعة الأثنية المالاوية في طلب سياسات الحكومات المتعاقبة في ماليزيا بعد الاستقلال، وأعطتها أهمية كبيرة من اجل تثبيت السلام الأثني ومن ثم المحافظة على الوحدة الوطنية .

ولأجل ذلك تم طرح سياسات اقتصادية جديدة (1970 . 1990) من اجل مواجهة الفقر دون النظر للانتماءات العرقية، وإعادة هيكلة المجتمع الماليزي من اجل فك الارتباط بين الانتماء العرقي والدور الاقتصادي، وهذا ما يمكن من زيادة من الفرص الوظيفية والتعليمية لهم .

1. أهم مبررات التمييز الايجابي في ماليزيا (العدالة التعويضية) :

بالرغم من انه هناك نوع من التطابق بين التقسيمين العرقية والدينية للسكان، إلا انه هناك مفارقة في القوى الاقتصادية، حيث يعتبر الملايو السكان الأصليون ويشكلون أغلبية سكانية، إلا أنهم فقراء وليس لهم نفوذ اقتصادية بخلاف السكان الصينيون الذين يعتبرون

¹ عادل بن عمر، جامعة سطيف 2، سياسة التمييز الإيجابي و إدارة التنوع في ماليزيا، المجلة الجزائرية للأمن الإنساني، المجلد 6، العدد1، جانفي 2021، ص ص، 685 - 699.

أقلية في المجتمع ويهيمنون على قدرات الاقتصادية للبلاد، وهذا ما أدى إلى نشوب مواجهات عرقية بين الملايو والصينيين بعد الاستقلال نتيجة غياب المساواة الاقتصادية، إذ يعد أغلبية سكان ماليزيا من الملايو ويحوزون على 2,4% من ثروة الدولة وينتشر الفقر بينهم بنسبة 25% نتيجة ممارستهم لنشاط الصيد والزراعة، أما الصينيين والذين هم أقلية يسيطرون على ثلث ثروة الدولة نتيجة ممارستهم للتجارة والصناعة، وهذا ما أدى إلى انفجار العنف الأثني .

وهذا راجع إلى تقدير من الحكومات الماليزية المتعاقبة لطبيعية العلاقات بين الجماعات الاثنية لذلك يتوجب إعادة هيكلة المجتمع الماليزي من اجل النهوض بالجماعات الاثنية في كل المجالات وعدم إهمال أي واحدة منها، والحرص على عدم تفضيل جماعة على أخرى¹.

وفي هذا الإطار مهاتير محمد أن محاولة تحقيق المساواة بين المجاعات الاثنية في البلاد قد تؤدي إلى صراع، لأنها تحقق العدل بل تزيد من الفوارق والتباين بين مختلف الطوائف، وهذا ما جعل الحكومة تتبع سياسات غير متساوية بين غير المتساوين، قوامها الانحياز إلى الطرف الأفقر لتحسين وضعها وهذا ما تجسد من خلال تخصيص حصة تعليمية للمالاي في حين لم يحصل الصينيين على موافقة لإقامة جامعة صينية لهم، وكذلك تطبيق قاعدة 4/1 عند تعيين الملايو وغيرهم في الخدمة المدنية الأمر الذي أدى إلى تراجع الاستثمار الصيني وشعور النخبة الصينية بأنها لن تحقق الوجود السياسي الفعلي في ماليزيا.

2. تطبيقات العدالة التعويضية في ماليزيا :

نظرا للتعددية الاثنية في ماليزيا قد أولت الحكومات المتعاقبة أهمية كبيرة من اجل التعاطي مع هذه المسألة من اجل تحقيق الوحدة الوطنية، باعتمادها على صياغة

¹ عادل بن عمر، نفس المرجع السابق .

استراتيجياتها التنموية بوضع هدف إعادة توزيع الثروة لتفادي الصدمات العرقية واتخاذ كل التدابير التي من شأنها أن تحقق المساواة بين مختلف الجماعات العرقية، حيث قدم الرئيس تون عبد الرزاق آنذاك السياسة الاقتصادية الجديدة ثم جاءت بعدها سياسة التنمية القومية التي بلورها مهاتير محمد، من أجل تحقيق رؤية ماليزيا دولة متقدمة 2020، مع التركيز على الكيف لا الكم.

ولهذا اجتهدت الحكومة الماليزية إلى تحقيق عدالة اجتماعية من خلال تكريس الدستور الماليزي أولوية مكانة المالاي في عدد من القوانين والسياسات المنتهجة من طرف الحكومة وضرورة منحهم عدة مزايا تفضيلية، وتحسين الوضع الاقتصادي لهم ومنحهم المزيد من الفرص الاقتصادية، والتعليمية والترقية في الوظائف الحكومية، واكتساب المهارات المهنية المتميزة من أجل تحقيق التوازن الاقتصادي مع الغير المالاي، دون الإضرار بالوظائف الأخرى، وهذا من أجل تحقيق السلام الاجتماعي، والقضاء على كل أشكال التمييز الاثني . ولهذا قامت الحكومة الماليزية بمساعدة المالاي لدخول في القطاع الصناعي والتجاري، من خلال منح قروض لهم وإنشاء شركات، واشترطت الحكومة عند قيام أي مشروع أن يشغل 30% على الأقل من المالاي، والسماح لهم من تملك 30% من أسهم الشركات، حيث ارتفعت في عام 1990 نسبة ملكية المالاي لأسهم الشركات إلى 20% بعدما كانت 1.5% عام 1969، لكن هذه الزيادة لم تكن على حساب الصينيين بل جاءت على حساب الاستثمار الخارجي .

ونتيجة لهذه السياسات استطاعت ماليزيا أن تحقق الاستقرار من خلال تبني مفهوم ماليزيا كشراكة أو ماليزيا المتحدة، من خلال مشاركة كل الطوائف الماليزية في التنمية، وهذا بعد قبول الصينيين لسياسات لتمييز الايجابي المنتهجة لصالح المالاي في مجال الاقتصاد والتعليم، واقتناعهم أن هذا التمييز يقلل من جاذبية الخيارات المتطرفة ويمثل الحل للمعادلة الطائفية وتحقيق السلام في ماليزيا¹.

¹ عادل بن عمر، المرجع السابق .

الفرع الثالث : تطور آلية التمييز الايجابي في الجزائر :

يعتبر التمييز الايجابي كآلية استثنائية تستعملها الدولة لتحقيق المساواة الفعلية بين أفراد المجتمع دون إقصاء أو تهميش، وعلى عكس التجربتين الأمريكية والماليزية التي جاءت نتيجة لتمييز العنصري بين الأمريكيين وذوي الأصول الإفريقية واللاتينية في أمريكا وبين المالايو والصينيين وعدة طوائف أخرى في ماليزيا، جاءت التجربة الجزائرية من اجل إنصاف بعض الفئات من المجتمع التي تحمل مواصفات خاصة مثل ذوي الاحتياجات الخاصة أو بعض الفئات التي قدمت خدمات جليلة للوطن أو تنمية بعض المناطق المحرومة في الهضاب العليا والصحراء .

ولذلك عمدت الدولة الجزائرية منذ استقلالها للوصول إلى اكبر حد من المساواة بين الشعب الجزائري الذي كان في الأصل مسلوب الحقوق إبان الاستعمار الفرنسي، وبعد الاستقلال ظهرت عدة فوارق اجتماعية بين أفراد المجتمع توجب على الدولة معالجتها، ولذلك عمدت الدولة الجزائرية بعد استقلالها ونيل حريتها إلى تكريس عدة آليات دستورية وقانونية من اجل إعطاء الفرص لأكبر عدد ممكن من المواطنين، من اجل الاندماج في المسار التنموي الذي اعتمدته الدولة، حيث استهدفت هذه الآليات، الفئات الهشة، وأبناء وأرامل الشهداء، والشباب وذوي الاحتياجات الخاصة وخاصة المرأة التي استفادت من نظام الكوتا .

و لهذا ركزت الجزائر بعد الاستقلال بشكل أساسي على جانب هوية الدولة الفنية، وكيفية النهوض بها وبناء مؤسساتها وهذا ما جاء به دستور 1963 والذي يعتبر أول دستور للجمهورية الجزائرية بعد استقلالها. لكن هذا الأخير لم ينص صراحة على آلية التمييز الايجابي، لكنه تطرق في ديباجته إلى التزام الدولة إلى مقاومة كل أنواع التمييز وبالأخص التمييز العنصري والديني، كما أشار كذلك إلى ضرورة ترقية المرأة من اجل إشراكها في

الحياة العامة، ومساهمتها في تطوير الاقتصاد الوطني وهذا ما مهد إلى فكرة دعم بعض الفئات الأخرى من المجتمع لتحقيق التوازن الاجتماعي المطلوب¹.

. دستور 1976: لقد تبنى الدستور 1976 مبدأ المساواة الاقتصادية والاجتماعية بين كل المواطنين، حيث ولد هذا الدستور في ظل النظام الاشتراكي الذي تبنته الدولة الجزائرية آنذاك وفي ظل تناوله إلى مبدأ المساواة بين المواطنين، إلا انه لم تكن نصوصه واضحة بخصوص تبني مبدأ التمييز الايجابي لان توجه الدولة في هذه المرحلة الاشتراكية كان يهدف إلى محاربة الفوارق الاجتماعية بإعادة توزيع الثروات بصفة متساوية بين أفراد المجتمع دون أي تمييز .

. دستور 1989 : من خلال المادة 28 منه التي نصت على أن " كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن التعذر بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر " من خلال هذه المادة نلاحظ بان المشرع الدستوري ركز على عدم التمييز ولكنه لم يتطرق إلى أي شكل من أشكال التفضيل أو المفاضلة الايجابية لأي فئة من فئات المجتمع، مع أن هذا الدستور جاء في فترة حساسة في تاريخ الدولة الجزائرية إذ تعتبر هذه المرحلة، مرحلة إصلاح سياسي واقتصادي بامتياز².

. دستور 1996: جاء هذا الدستور في مرحلة تعرف بمرحلة الاستقرار السياسي والدستوري في البلاد، ورغم ذلك لم تتطرق نصوصه بصراحة إلى التمييز الايجابي، لكن مع التعديلات التي طرأت عليه بدأت بوادر التوجه إلى اعتماد آلية التمييز الايجابي تتضح، خاصة لصالح المرأة من خلال مادة 31 مكرر، لذلك تعتبر هذه المادة الدستورية أساسا قانونيا لتطبيق آلية التمييز الايجابي³.

¹ دستور الجزائر 1963، مصدر سابق (ديباجة).

² المادة 28 من دستور 1989 ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، ج، العدد 09 سنة 1989.

³ المادة 31 مكرر من دستور 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 96-438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996، المعدل والمتمم للقانون 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر 2008، ج، ر، العدد 63 لسنة 2008.

- **التعديل الدستوري 2016** : من خلال هذا التعديل تعززت آلية التمييز الايجابي بشكل ملفت، خاصة في مجال حقوق المرأة، حيث لم يعد الأمر مقتصرًا على ترقية مشاركة المرأة سياسيًا، لكن توسع ليضمن لها حماية خاصة ضد كل أشكال العنف التي قد تمارس ضدها، وهذا لضمان تحقيق المساواة الفعلية بين الجنسين .

- **التعديل الدستوري 2020**: عرفت هذه المرحلة من التعديل الدستوري 2020 قفزة كبيرة في ترسيخ آلية التمييز الايجابي خاصة لصالح المرأة، حيث انتقل بها من النص العام إلى الخاص، حيث وضع لها آليات من أجل تطبيقه على أرض الواقع.

إذ نص هذا التعديل على حماية المرأة ضد العنف والمساواة في الحقوق والفرص، مع إعطائها الأفضلية في عدة مجالات من أجل الوصول إلى المساواة الفعلية، حيث نصت المادة 68 منه على ترقية الحقوق السياسية للمرأة، والمادة 69 التناصف بين الرجال والنساء في سوق الشغل، والمادة 40 نصت على حماية المرأة من كل أشكال العنف في كل الأماكن و الضر وف، ونصت كذلك المادة 64 على الحق في السكن للفئات المحرومة .

كما تناولت كذلك المادة 72، ضمان إدماج الفئات المحرومة ذات الاحتياجات الخاصة في الحياة الاجتماعية (تكافؤ الفرص)¹.

تطور التمييز الايجابي في بعض القوانين الخاصة :

بعد التطرق إلى تطور آلية التمييز الايجابي في الدساتير الجزائرية المتعاقبة، والتي تعتبر كآلية أساسية في صدور القوانين والمراسيم والتنظيمات حتى لا تتعارض مع هذه المبادئ الدستورية، ولذلك سوف نتناول بعض القوانين التي تناول آلية التمييز الايجابي لبعض فئات المجتمع .

1 أنظر المواد، 68، 79، 40، 64، 72 من دستور 2020، مصدر سابق.

أبناء الشهداء والمجاهدين :

لقد حظيت هذه الفئة من قبل المشرع بمجموعة من الحقوق والامتيازات تقديرا لتضحيات آبائهم إبان الثورة التحريرية، من خلال، قانون المجاهد والشهيد : 91 . 16 ثم جاء القانون 94 . 61 حيث نص هذا الأخير على الامتيازات الممنوحة لهذه الفئة من خلال الإعفاءات من شروط المسابقات في الوظيفة العمومي وحقوق التقاعد ¹ .

بالإضافة إلى عدة منح وامتيازات أخرى على غرار المرسوم 25 . 80 الذي يهدف إلى تحسين الوضعية المالية لهذه الفئة من خلال رفع قيمة المنح الشهرية الممنوحة لهم ² .

التمثيل السياسي للمرأة :

يعتبر هذا العنصر جوهريا في سياسة التمييز الايجابي بالنسبة للمرأة، وذلك من خلال القانون العضوي 12 . 03، إذ يعتبر أول قانون كرس نظام الكوتا بالنسبة للمرأة³، وكذلك الأمر 21 . 01، المتعلق بالانتخابات الذي أعطى للمرأة نسبة تمثيل في القائمة الانتخابية بالثلث 3/1، في المواد 176، 191، ويطبق هذا الشرط في البلديات التي يزيد عدد سكانها عن 20.000 نسمة، ف 2 م 176، وهذا ما يعد تقدما في سياسة التمييز الايجابي. لصالح هذه الفئة من المجتمع⁴.

1 القانون رقم 91-16، المؤرخ في 5 ربيع الأول 1412، الموافق 14 سبتمبر 1991، المتعلق بالمجاهد والشهيد، ج، ر، العدد 44، الصادرة سنة 1991.

3 المرسوم التنفيذي رقم 25-80، المؤرخ في 18 فيفري 2025، يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 08-155، المؤرخ في 26 ماي 2008، والمتضمن رفع قيمة منح المجاهدين وذوي حقوق الشهداء والمجاهدين والضحايا المدنيين وضحايا الألغام المتفجرة وذوي حقوقهم، ج، ر، العدد 11، لسنة 2025.

³ القانون العضوي رقم 12-03، المؤرخ في 18 صفر، عام 1433 الموافق 12 جانفي 2012، يحدد كفايات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة، ج، ر، العدد 1، لسنة 2012.

⁴ المواد 176، 191 الأمر رقم 21-01 المؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس 2021، المتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات، ج، ر، العدد 17، الصادر بتاريخ 10 مارس 2021.

وجاء كذلك القانون 24 . 01، الذي يكرس الحماية من خلال اتحاد التدابير خاصة من اجل حصول المرأة المطلقة وأطفالها على النفقة، وهو إشكال تواجهه المرأة بعد الطلاق¹.

. القانون 15 . 19 ، جاء هذا القانون من اجل وضع حد للعنف ضد المرأة مثل العنف الزوجي والتحرش الجنسي، وهذا ما أعطي لهذا القانون الصفة العقابية².

. حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة :

يعتبر القانون 02 . 09 أول قانون شامل لحماية وترقية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، من اجل إدماجهم في المجتمع ثم جاء القانون 25 . 01 الذي عزز كذلك الحماية الممنوحة لهذه الفئة، وضمان حقهم في العمل والإدماج المهني³.

المناطق المحرومة :

لقد عمدت السياسات التنموية في الجزائر إلى تحقيق العدالة المكانية من خلال توجيه الدعم إلى بعض المناطق المهشمة من اجل تنميتها، حيث اصطلح على هذه المناطق في الآونة الأخيرة (بمناطق الظل)، حيث أطلقت الدولة برامج خاصة لهذه المناطق مثل المخططات البلدية للتنمية (PCD) بهدف تحسين ظروف العيش في هذه المناطق من خلال إيصال الكهرباء والماء والطرق لها .

¹ القانون رقم 24-01 المؤرخ في 1 شعبان عام 1445 الموافق 11 فيفري 2024، المتضمن تدابير خاصة للحصول على النفقة، ج، ر، العدد 10، سنة 2024.

² القانون رقم 15-19 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 الموافق 30 ديسمبر سنة 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 والمتضمن قانون العقوبات، ج، ر، العدد 71، سنة 2015.

³ القانون 02 . 09 و القانون 25 . 01 المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الإعاقة ودمجهم في المجتمع، المؤرخ في 8 ماي 2002، ج.ر، العدد 34، لسنة 2002.

حيث وضع القانون 22 . 18 (المتعلق بالاستثمار) جاء بتحفيزات خاصة، في المواد 24 الى 36، من اجل تشجيع المستثمرين على الاستثمار في هذه المناطق وهذا ما يعد كذلك نموذجا من نماذج التمييز الايجابي¹.

المطلب الثاني: مبررات التمييز الايجابي :

هي تلك التدابير المؤقتة التي تهدف إلى تصويب أو تصحيح تجاوزات تاريخه، من اجل تحقيق المساواة الفعلية، وذلك من خلال إعطاء الحقوق لبعض الفئات المهمشة والهشة، كالأقليات، والنساء، ودوي الاحتياجات الخاصة، وإدماجها في الحياة الاقتصادية و السياسية، والاجتماعية والتعليمية، حيث تتمثل هذه المبررات في:

الفرع الأول : تحقيق المساواة الفعلية :

وذلك من خلال تطبيق النصوص القانونية التي جاءت بها المنظومة التشريعية في ارض الواقع، فالنصوص الدستورية والتشريعية لا يمكن لها أن تكون فعالة إلا إذا طبقت على ارض الواقع، لتمكين الفئات المستهدفة من الحصول على حقوقها، وتعويضها عن الاضطهاد التاريخي الذي تعرضت له من خلال معالجة كل الآثار الموروثة عن الحقبة السابقة، من التمييز العنصري والاستغلال المفرط الذي كانت تتعرض له فئات معينة مما يعطيها فرصة جديدة للاندماج في الحياة العامة .

الفرع الثاني : تعزيز التنوع الفكري والابتكار:

يتم ذلك بإدماج الفئات المهمشة في أماكن العمل وفي الحياة السياسية مما يعطي تنافس عادل بين أفراد المجتمع، ويزيد من نسبة الإبداع والابتكار في شتى المجالات.

الفرع الثالث : احترام تفعيل حقوق الإنسان وتحقيق العدالة الاجتماعية :

¹ المواد 24 إلى 36، من القانون رقم 22-18، المؤرخ في 24 جويلية 2022، المتعلق بالاستثمار، ج، ر، العدد 50، لسنة 2022.

أ/احترام تفعيل حقوق الإنسان: وهذا تجسيدا للنصوص والمبادئ التي جاءت بها المواثيق الدولية لضمان حقوق الإنسان، من أجل أن يحظى الجميع بفرص عادلة في مجال العمل، التعليم ومجال التمثيل السياسي خاصة للعنصر النسوي .

ب/العدالة الاجتماعية: وهي اسما ما يمكن الوصول إليه لإعادة التوازن للمجتمع من خلال إعطاء الفرص للجميع دون استثناء حسب شروط والقوانين لشغل المناصب والتوظيف أو القبول الجامعي بالنسبة لأشخاص الذين ينتمون إلى الفئات المهمشة¹.

المطلب الثالث: الضوابط القانونية للتمييز الايجابي.

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى الضوابط القانونية للتمييز الايجابي أمام خدمات المرفق العام حيث قسمنا المطلب إلى فرعين، نتناول في الفرع الأول الضوابط الموضوعية و الرقابية للتمييز الايجابي وفي الفرع الثاني نتناول الضوابط الإجرائية للتمييز الايجابي.

الفرع الأول : الضوابط الموضوعية والرقابية للتمييز الايجابي

تنصب الضوابط الموضوعية للتمييز الايجابي على عدة أسس ومبررات تستند عليها،مثل تكافؤ الفرص والإنصاف بين مختلف مكونات المجتمع، كما تستند كذلك على مجموعة من الشروط لتبرير التفاوت في المعاملة أمام خدمات المرفق العام، من خلال استهداف فئات معينة من المجتمع، واحترام مبدأ التناسب بين الإجراءات والهدف منها، كما يشترط أن يكون التمييز مؤقتا، وألا يكون على حساب حقوق الفئات الاخرى، بمعنى لا يمكن أن يكون سببا لعدم المساواة .

و من خلال الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وفي مادتها الرابعة، فقرة واحد،ذكرت بعض الشروط التي يمكن لنا استخلاصها منها وتخص شروط تطبيق التمييز الايجابي، وكذا التدابير الخاصة المؤقتة كما جاء في الاتفاقية.

¹ التمييز الإيجابي، موسوعة ستانفورد للفلسفة، ترجمة محمد العمري، محمد الرشودي، مرجع سابق.

المشروعية : بمعنى انه أي عمل يهدف إلى تمييز ايجابي بين فئة من فئات المجتمع يجب أن يستند على نص قانوني يمنحه الشرعية، حيث لا يمكن أن نكون بصدد تطبيق تمييز ايجابي دون أن ينص عليه القانون صراحة، ولذلك يجب على الدول التي صادقت على الاتفاقيات الدولية المعنية بالتمييز أن تتوافق تشريعاتها مع هذه الاتفاقيات، كما يجب أن يكون التمييز الايجابي قائم على مبرر معقول يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة حتى يكون مشروعاً، وهذا ما جاء في اجتهادات المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان¹.

1. الطبيعة المؤقتة للتمييز الايجابي :

من خلال المادة 4 فقرة 1 من الاتفاقية الخاصة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة نجدها أنها نصت على الطابع المؤقت لهذه التدابير الخاصة، والتي أسمتها التدابير الخاصة المؤقتة، أي أن هذه التدابير لا يجب أن تبقى سارية إلى الأبد، لكنها تنتهي عندما تتحقق النتيجة المراد الوصول إليها، فلا ينبغي للطابع المؤقت لهذه التدابير أن يؤدي إلى تطبيقها لفترة طويلة من الزمن، بل يجب أن تحدد مدة سريان تدابير خاصة بنتيجة الوظيفة و استجابة لمشكلة محددة وليس لفترة من الزمن قد سبق تعيينها.

2. عدم الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة:

لقد جاء في المادة الرابعة الفقرة الأولى انه " لا يجب أن يستتبع بأي حال الإبقاء على معايير غير متكافئة أو منفصلة لصالح المرأة على حساب الرجل، كما يجب وقف العمل بهذه التدابير عندما تكون أهداف التكافؤ في الفرص والمعاملة قد تحققت ".

إن ورود عبارة (تدابير خاصة) في الفقرة الأولى والثانية من المادة الرابعة من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، حيث يختلف الهدف منها من فقرة لأخرى .

¹ لخضر رابحي، مخبر الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي، الأغواط، التمييز الايجابي لصالح المرأة في أحكام القانون الدولي والتشريع الداخلي، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 02 .

حيث تهدف في الفقرة واحد إلى التعجيل بتحسين وضع المرأة لتحقيق المساواة بينها وبين الرجل، والقضاء على كل أشكال التمييز ضدها، فهي إجراءات ذات طبيعة مؤقتة .

أما الفقرة الثانية من نفس المادة، والتي نصت على " لا يعتبر اتخاذ الدول الأطراف تدابير خاصة تستهدف حماية الأمومة بما في ذلك تلك التدابير الواردة في هذه الاتفاقية، إجراء تمييزاً، فتؤدي إلى معاملة غير متماثلة بين الرجال والنساء، بسبب الخصائص البيولوجية لكل منهما، كإجراءات حماية الأمومة، فهي تعتبر ذات طبيعة دائمة"¹ .

الفرع الثاني : الضوابط الإجرائية والرقابية للتمييز الايجابي :

من خلال هذا الفرع سوف نتطرق إلى ضوابط تنظيم وكيفية تنفيذ سياسات التمييز الايجابي في الجزائر، بما يضمن الموضوعية والشفافية، وعدم الحياد عن الأهداف المسطرة لذلك .

هناك عدة إجراءات إستباقية تقوم بها السلطات قبل تطبيق سياسات التمييز الايجابي من خلال تحديد الفئات المستفيدة، كالتحديد المنطقة الجغرافية المستهدفة مثل سكان الجنوب والهضاب العليا، أو تحديد الجنس المستفيد من هذا التمييز كالنساء أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وقد تتأذى كذلك بعض الفئات من خلال كوارث طبيعية أو حروب مثل، سكان منطقة متضررة من جراء زلزال أو فيضانات أو مثل مجاهدي الثورة وأبناء الشهداء إبان حرب التحرير .

كما يجب على السلطات الإعلان بواسطة وسائل رسمية عن البرامج والخدمات أو الوظائف التي تطبق فيها سياسة التمييز الايجابي .

1 عميور خديجة، التميز الايجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية والقانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية و السياسة، العدد 19، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، جوان 2018، ص 539، 564 .

1. المتابعة الإدارية لإجراءات التنفيذ للتمييز الايجابي :

من اجل متابعة تطبيق سياسة التمييز الايجابي يتوجب على الإدارة إنشاء خلايا وأجهزة متخصصة لذلك مثل اللجان الوزارية أو الملاحظين واعتماد آليات رقمية لضبط التوزيع كما في نظام الكوتا، فمثلا بالنسبة للاستثمار في مناطق الجنوب وفي إطار قانون الاستثمار، تمنح بعض الامتيازات للمستثمرين في مناطق الجنوب والهضاب العليا كإعفاءات من الضرائب، حيث تشرف وكالة دعم الاستثمار على كل الإجراءات مع تقديم تقارير دورية.

2 . إجراءات التقويم والمراجعة :

تعمل الإدارة على تقييم دوري لمدى تطبيق سياسة التمييز الايجابي على ارض الواقع ومدى احترام الشروط الخاصة بذلك، كالمراجعة الدورية لبعض الإجراءات التمييزية الايجابية مثل مراجعة نسبة النساء في المجالس المنتخبة من 20 % في مرحلة من المراحل ثم رفعت إلى نسبة 30 % بقانون 12 . 03 حيث يتم مراجعة هذه النسبة في كل دورة انتخابية من طرف وزارة الداخلية¹.

3 . الضوابط الرقابية :

هي آليات تضمن احترام تطبيق القانون وتضمن حق الطعن للمتضررين من سياسات التمييز الايجابي من خلال المفتشيات العامة مثل مفتشية المالية ومفتشية العمل من اجل التحقق من أن التمييز الايجابي استفادة منه الفئات الحقيقية، كما تعمل الهيئات العليا على تقييم الآثار قبل إقرار سياسات تمييز ايجابي جديدة .

أما من ناحية القضاء فهناك رقابة قضائية، من خلال الطعن أمام القضاء عن طريق دعوى الإلغاء سواء من طرف المستفيدين إذا كان التمييز الايجابي جاء بطريقة تمييزية داخل الفئة الواحدة كاستبعاد امرأة من حصة الكوتا بسبب عدم مراعاة الترتيب الدوري في

1 عميور خديجة، مصدر سابق، ص 539، 564.

القائمة، وألظعن من طرف غير المستفيدين كاحتجاج مرشح من ولاية الشمال لوظيفة ما في الجنوب ثم يرفض بسبب أن هذه الحصة مخصصة لسكان الجنوب، فيدعي بان التمييز غير متناسب أو غير مبرر ولهذا لا بد من التحقيق من طرف القاضي .

1 . على وجود إطار شرعي لهذا التمييز (نص قانوني) .

2 . أن هذا التمييز يهدف إلى تصحيح اختلال حقيقي .

3 . احترام مبدأ المساواة .

كما انه هناك رقابة دستورية من خلال المحكمة الدستورية التي لها مهمة مراقبة دستورية القوانين في مجال التمييز الايجابي، وعدم مخالفتها للمبادئ الدستورية خاصة في المواد 29 و31 منه ¹.

4 . رقابة هيئات المجتمع المدني :

هناك بعض الهيئات وجمعيات المجتمع المدني التي لها دور في الرقابة على مدى تطبيق سياسة التمييز الايجابي على ارض الواقع مثل .

. تقارير الهيئة الوطنية لحماية وتعزيز حقوق الإنسان .

. اللجنة الوطنية للمرأة التي تراقب تطبيق التمييز الايجابي وتصدر التقارير في هذا الشأن .

. كما يمكن للمواطن رفع التظلم لدى وسيط الجمهورية والذي يقدم بدوره توصيات غير ملزمة

للادارة، حيث يبقي القضاء هو الفاصل في هذا المجال من خلال الدعاوي المرفوعة أمامه .

¹ عميور خديجة، مصدر سابق، ص 539، 564.

المبحث الثاني: تطبيقات التمييز الايجابي وانعكاساتها:

يعتبر تطبيق آلية التمييز الايجابي أمام خدمات المرافق العمومية كإجراء استثنائي من أجل الوصول إلى المساواة الحقيقية من خلال منح أو إعطاء امتيازات تفضيلية لبعض الفئات من المجتمع، وكذلك بعض المناطق المهمشة لتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين أفراد المجتمع، مما ينعكس بالإيجاب على الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدولة، لذلك تواجه آلية التمييز الايجابي تحديات عديدة من أجل الوصول إلى الأهداف المسطرة، ولهذا سوف نتطرق في المطلب الأول إلى تطبيقات التمييز الايجابي في المرافق العامة وفي المطلب الثاني إلى انعكاسات التمييز الايجابي أما المطلب الثالث نتناول فيه تحديات تجسيد التمييز الايجابي أمام خدمات المرفق العمومي .

المطلب الأول: تطبيقات التمييز الايجابي في المرافق العمومية:

سوف نتطرق في هذا المطلب إلى أهم وابرز تطبيقات التمييز الايجابي في المرفق العمومي، كنظام الكوتا بالنسبة للمرأة في المناصب السياسية والانتخابية، ومنح بعض الأولوية لذوي الاحتياجات الخاصة في نظام التشغيل من أجل الوصول إلى العدالة في التنمية والخدمات المقدمة للمجتمع .

1- تطبيق التمييز الايجابي لصالح المرأة:

لقد اعتمد القانون الدولي التمييز الايجابي لصالح المرأة في شتى المجالات، وبالأخص في مجال الاستخدام والمهنة، من خلال النصوص القانونية الدولية التي أقرت بذلك، حيث نصت الاتفاقية رقم 111 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة لسنة 1958 في مادتها الخامسة والتي اعتبرت بان الحماية الخاصة التي نصت عليها الاتفاقيات أو التوصيات المعتمدة من طرف مؤتمر العمل الدولي لا يعتبر تمييز، لأنها تهدف في الأساس إلى تحقيق متطلبات خاصة بأشخاص هم في حاجة إلى حماية أو مساعدة خاصة لهم،

حيث جاء كذلك قرار المؤتمر الدولي بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمد في ظل الأزمات الاقتصادية الناتجة عن ظاهرة العولمة، إذ كان لابد من إتباع سياسة جديدة من أجل إنعاش الاقتصاد العالمي إلى تدريب النساء في مجالات العمل غير التقليدية، من خلال إنشاء مشاريع خاصة بهم، وتمكينهم من استخدام التكنولوجيات الحديثة في مجال العمل على غرار العنصر الرجالي¹.

كما أشار كذلك بروتوكول حقوق المرأة في إفريقيا الملحق بالميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لسنة 2003 إلى التمييز الايجابي باسم التدابير التصحيحية أو الإجراءات الايجابية، وذلك في المادة الأولى فقرة د من خلال الحث على مكافحة كل أشكال التمييز ضد المرأة .

أشارت الفقرة الأولى من المادة الرابعة من اتفاقية (سيداو) المتعلقة بالقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، إذ نصت على كل الدول الأطراف اتخاذ تدابير خاصة ومؤقتة من أجل التعجيل بالمساواة الفعلية بين الجنسين حسب ما حددته هذه الاتفاقية.

وكذلك الميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 2004، حيث نص على المساواة بين الرجل والمرأة في ظل التمييز الايجابي الذي أقرته كل الشرائع السماوية والتشريعات والمواثيق الدولية، ولذلك نستطيع القول أن أهم تطبيق للتمييز الايجابي لصالح المرأة هو في مجال العمل والوظيفة العامة وخاصة المجال السياسي، إذ يعد التمثيل النيابي بالنسبة للمرأة مكسبا مهما حققته هذه الأخيرة .

كما تشجع الدولة على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الهيئات والإدارات العمومية، ولقد عجل التعديل الدستوري لسنة 2008 في إدماج المرأة في الحياة العامة في مادته 31 مكرر، ثم جاء القانون العضوي 12-03 المحدد لكيفيات توسيع حضور

¹ عميور خديجة، مصدر سابق، ص 539، 564.

التمثيل للمرأة في المجالس المنتخبة من خلال المواد 02 و03 منه، كما كرس كذلك قانون الأحزاب 04-12 المؤرخ في 12-01-2012 على وجوب نسبة ممثلة من العنصر النسوي في كل المستويات من اجل القضاء على عدم المساواة بين الجنسين، حيث نصت المادة 10 في فقرتها الأولى، يمكن لكل جزائري وجزائرية بلغ سن الرشد القانوني الانخراط في حزب سياسي واحد، ونصت المادة 17 على النسبة في التمثيل، ونصت كذلك المادة 41 على وجوب نسبة من النساء ضمن الهيئات القيادية للحزب¹.

2- تطبيق التمييز الايجابي لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة:

من اجل حماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم جاء القانون رقم 25-01 حرصا من الدولة على إعطاء مكانة خاصة لهذه الفئة وذلك من خلال صون كرامتهم وحماية حقوقهم من اجل ضمان حياة كريمة لهم وإدماجهم بكل سهولة في المجتمع بالتساوي مع الأشخاص الآخرين حسب المبادئ التي وضعها المشرع حيث نصت المادة 3 من هذا القانون على أهم المبادئ لأجل ضمان المصلحة العليا لهذه الفئة لضمان كرامتهم واستقلاليتهم في تقرير خياراتهم بأنفسهم، وعدم التمييز بينهم وبين الأشخاص العاديين ومن ثم قبولهم في المجتمع، وتسهيل وصولهم إلى المرافق العمومية المختلفة والانتفاع بها، وتسهيل اندماجهم الاجتماعي والمهني ومشاركتهم في شتى ميادين الحياة على غرار الأشخاص الآخرين دون أي تمييز أو إقصاء مهما كان نوعه وذلك في ظل الضمانات التي وضعها المشرع الجزائري لتجسيد هذه المبادئ².

3- تطبيق التمييز الايجابي لصالح بعض المناطق في مجال الطاقة (الكهرباء)

لقد أشارت وزارة الطاقة والمناجم إلى انه هناك 23 ولاية استفادت من دعم جزئي لفواتير استهلاك الكهرباء، 2 ولاية جنوبية، وثلاثة من الهضاب العليا، لفائدة الزبائن ذوي الاستهلاك المنخفض والمتوسط بنسبة 65%، و 25 % بخصوص الأنشطة الاقتصادية³.

¹ عميور خديجة، مصدر سابق، ص 539، 564.

² القانون رقم 02-09، مرجع سابق .

³ موقع الاداعة الجزائرية ، <http://news.radioalgerie.dz>

4- تطبيق التمييز الايجابي لصالح العمال في مجال التقاعد.

لقد أعطي قانون التقاعد الجديد للموظفين المنتمين إلى سلك التربية ومن خلال إضافة المادة 7 مكرر 1 إلى القانون الأصلي، على إمكانية إحالتهم على التقاعد قبل السن القانونية، وهذا بناء على طلبهم، وتتضمن هذه الفئة المعلمين، الأساتذة، النصار والمديرين، ومفتشي التعليم بمختلف أطواره، وذلك بمنحهم تخفيض مدته 3 سنوات عن السن القانوني 60 سنة، لتصبح (57 سنة للرجال و 52 سنة للنساء)¹.

المطلب الثاني: انعكاسات التمييز الايجابي

يعتبر التمييز الايجابي كآلية استثنائية على مبدأ المساواة الشكلية، يهدف إلى تحقيق المساواة الفعلية بين كافة أطراف المجتمع أمام خدمات المرافق العامة، ولأجل ذلك وضع المشرع عدة تدابير لتعزيز هذا المبدأ ولكن تطبيقه على ارض الواقع يطرح عدة إشكالات قانونية وعملية، تؤثر سلبا وإيجابا على تطبيق سياسة التمييز الايجابي في الجزائر من خلال التشريع الوطني، وبعض تقارير الهيئات الدولية التي تعنى بحقوق الإنسان .

لذلك سوف نتناول في هذا المطلب، الانعكاسات الايجابية للتمييز الايجابي أمام خدمات المرفق العام في الفرع الأول، والى الانعكاسات السلبية للتمييز الايجابي أمام خدمات المرفق العام في الفرع الثاني.

الفرع الأول : الانعكاسات الايجابية للتمييز الايجابي أمام خدمات المرفق العمومي

لقد عرف مفهوم التمييز تطورا حيث ارتقى من تحريم التمييز المباشر والمقصود، إلى تحريم التمييز على مجموعة معينة في المجتمع تعاني من الإقصاء أو التهميش نتيجة لقاعدة أو معيار قانوني مهما كان شرعيا أو حياديا وهذا ما يسمى بالتمييز غير المباشر، لكن هذا التطور لم يقتصر على هذا المبدأ، إذ أن هناك مفهوم التمييز الايجابي الذي يمس

¹ القانون رقم 25-09، المؤرخ في 23 محرم 1447 هـ الموافق 19 جويلية 2025، يتم القانون رقم 83-12، المؤرخ في 2 جويلية 1983، والمتعلق بالتقاعد، ج، ر، العدد 47، سنة 2025.

الفئات المستضعفة في المجتمع بسبب مميزات خاصة حيث لابد لهذه الفئات أن تستفيد من معاملة قانونية وتفضيلية، وهذا ما انعكس إيجابا على هذه الفئات¹.

ومن أهم الانعكاسات الايجابية للتمييز الايجابي هو تعزيز المساواة الفعلية للفئات المحرومة من خلال تصحيح الأخطاء التاريخية التي عانت منها هذه الفئات في المجتمع، وبالأخص المرأة وكذلك الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، حيث أشارت منظمة العمل الدولية على أن سن قانون رقم 20 . 05، يعكس مدى التزام الدولة الجزائرية على وضع إستراتيجية وطنية للوقاية من التمييز، من خلال وضع برامج توعية وتكوينية، من اجل إرساء ثقافة حقوق الإنسان والمساواة في المجتمع².

ومن خلال ذلك تم إنشاء آليات رقابية نص عليها القانون رقم 20 . 05 في الفصل 9 و 10 على إنشاء المرصد الوطني للوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، المكلف بمهام عدة من بينها، اقتراح عناصر الإستراتيجية الوطنية، والكشف على كل أشكال التمييز، وإبداء الرأي ورفع التوصيات كما يقوم بالتقسيم الدوري للأدوات القانونية، وإعداد الدراسات والأبحاث، ولهذا يعتبر إنشاء المرصد الوطني للوقاية من التمييز وخطاب الكراهية، انعكاسا ايجابيا هاما، حيث يعتبر الإطار التشريعي المرجعي في مجال مكافحة التمييز، إذ جاء في الفصل الثاني منه على حضر كل تمييز مبني على الجنس، العرق، اللون، النسب، الأصل الوطني أو الأثني، اللغة، أو الانتماء الجغرافي، الإعاقة أو الحالة الصحية .

كما جاء الأمر 06 . 03، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية كآلية قانونية في مجال العمل وتطبيقا لتوصيات منظمة العمل الدولية وذلك من خلال المادة 27

¹ فاتح الدين بومنجل، التمييز غير المباشر والتمييز الإيجابي، المجلة العلمية الجزائرية، جامعة باتنة الحاج لخضر، ت ن 01-12-2004، ص ص 123-144.

² منظمة العمل الدولية، التقرير العالمي للحماية الاجتماعية 2020-2022، جنيف: مكتب العمل الدولي، 2021، الفقرة 2، متاح على [موقع منظمة العمل الدولية](#).

منه، والتي تنص على أن الموظفين متساوون في الحقوق والواجبات ولا يمكن التمييز بينهم بسبب أرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو أي ظرف شخصي أو اجتماعي آخر¹.

كما انعكست سياسة التمييز الايجابي بالإيجاب لصالح المرأة من خلال المكاسب المحققة لصالحها خاصة في مجال التمثيل السياسي .

والامتيازات التي منحت لصالح ذوي الاحتياجات الخاصة في ميدان العمل، وكذلك الامتيازات التي منحت للمستثمرين من اجل تنمية مناطق الجنوب والهضاب العليا وكذا مناطق الظل، حيث منحهم مدة إعفاء من الضرائب تتراوح ما بين 05 إلى 10 سنوات²، وهذا تطبيقا للمبادئ الدستورية من خلال المادة 37 من دستور 2020، ولذلك عمد المشرع إلى تبني آلية التمييز الايجابي كآلية عن مبدأ المساواة لصالح فئات معينة في المجتمع، مثل المرأة، ذوي الاحتياجات الخاصة، وذلك من اجل تحقيق المساواة الفعلية والتي تعتبر انعكاسا ايجابيا لصالح هذه الفئات³ .

الفرع الثاني : الانعكاسات السلبية للتمييز الايجابي

لقد واجهت سياسة التمييز الايجابي في الجزائر عدة إشكالات قانونية، تتمثل في عدم تغطية كافة أسباب التمييز المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية، حيث لاحظت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية أن القانون رقم 20 . 05، لا يغطي التمييز القائم على الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي وهذا ما يعتبر ضعفا قانونيا يقلل من فعالية سياسات التمييز الايجابي .

ومن خلال تقرير منظمة العمل الدولية، أشارت إلى أن المادة 27 من الأمر رقم 06 . 03 المتعلق بالوظيفة العامة في الجزائر لا يحظر جميع أسباب التمييز الواردة في الاتفاقية

¹ أنظر المادة 27، من الأمر 06-03، مرجع سابق.

² القانون رقم 22-18، المؤرخ في 25 ذي الحجة عام 1443 الموافق 24 جويلية 2022، المتعلق بالاستثمار، ج، ر، العدد 50، الصادر بتاريخ 28 جويلية 2022.

³ أنظر المادة 37 من دستور 2020 مصدر سابق .

رقم 111، ولذلك حثت اللجنة السلطات الجزائرية على اتخاذ مزيد من التدابير لتعديل هذا النص ليشمل جميع أشكال التمييز المباشر وغير المباشر .

ومن الانعكاسات السلبية كذلك التي أشارت إليها اللجنة هي ضعف آليات تطبيق سياسة التمييز الايجابي على ارض الواقع، حيث أشارت إلى أن مفتشيه العمل لم تسجل أي مخالفة في مجال التمييز في الاستخدام والمهنة، وهذا ما يحتم على الدولة الجزائرية أن توسع من نطاق الحماية القانونية، ومراجعة بعض القوانين مثل الأمر 06 . 03 وكذلك تفعيل آليات الرقابة مثل مفتشيات العمل والمرصد الوطني للوقاية من التمييز ورصدها لحالات التمييز ومعالجتها¹.

ومن خلال كل ما ورد يتعين على السلطات الجزائرية أن تعيد النظر في بعض القوانين وتعديلها مثل القانون 20 . 05، لكي يمس جميع أسباب التمييز المستثناة، (الدين، الأصل الاجتماعي، والري السياسي)، وتعديل المادة 27 من الأمر 06 . 03، المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية².

كما يجب على السلطات أن تعزز دور الرقابة، مثل إعطاء صلاحيات أوسع لمفتشيات العمل للقيام بدورها على أكمل وجه، وكذلك تعزيز دور المرصد الوطني للوقاية من التمييز من اجل القيام برصد جميع حالات التمييز ومعالجتها، وتكثيف برامج التوعية في المجتمع والاعتماد على تكوين الإطارات في مختلف القطاعات التي لها صلة بالموضوع .

المطلب الثالث: تحديات تجسيد التمييز الايجابي.

بالرغم من سعي السلطات الجزائرية لتعزيز مبدأ المساواة بين كافة فئات المجتمع، خاصة النساء والشباب وبعض المناطق المهمشة، ودوي الاحتياجات الخاصة، ورغم دسترتها في الدستور الجزائري إلا أن سياسة التمييز الايجابي لا تزال تواجه عدة تحديات هيكلية واجتماعية، وقانونية، ومن اجل التطرق إلى كل هذه التحديات قمنا بتقسيم هذا المطلب إلى

¹ منظمة العمل الدولية، لجنة الخبراء، ملاحظة الجزائر، الاتفاقية رقم 111، م، ع، د، 2023، ف2 و ف4 .

² أنظر المادة 27، من الأمر 06-03 ، مصدر سابق .

فرعين، نتناول في الفرع الأول التحديات القانونية والسياسية لضبط سياسة التمييز الايجابي، والفرع الثاني بعنوان تحديات التنفيذ والرقابة .

الفرع الأول : التحديات القانونية والسياسية .

من خلال هذا الفرع سوف نتطرق إلى أهم التحديات القانونية والسياسية، التي تواجه تطبيق سياسة التمييز الايجابي ولأجل ذلك سوف نعرض على قانون الانتخابات الذي جاء بنظام الكوتا، ثم تخطى عنه في القانون باعتماده نظام المناصفة، (الترشيح)، وهذا ما يدعو إلى الخوف من تراجع المكاسب التي حققتها المرأة في السابق، وعدم ضمان النتائج المراد تحقيقها، وهذا ما يدفعنا للحديث عن الأمن القانوني الذي يعتبر ركيزة أساسية للاستقرار الاجتماعي، والحفاظ على المراكز القانونية المكتسبة، وبالرغم من رفع الجزائر تحفظها على المادة 15 ف4 من اتفاقية سيداو في أوت 2025 إلا انه لا تزال هناك بعض التحفظات أبدتها الجزائر على الاتفاقيات الدولية مثل التحفظ على بعض بنود اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (CEDAW) وهذا ما يشجع على سن تشريعات تمييزية مثل قانون الأسرة الذي تتناقض بعض نصوصه مع الدستور، وهما المادة 02 و 16 المتعلقة بالأحوال الشخصية والأسرة، وهذا ما يؤدي إلى نقص الرقابة على أعمال تدابير التمييز الايجابي، وعدم صرامة تطبيق القوانين التي تهدف لتعزيز المساواة بين الجنسين¹.

. الفرع الثاني تحديات التطبيق و التنفيذ .

من خلال تقارير منظمة العمل الدولية نلاحظ أن التشريع الجزائري لا يزال يعاني من عدة ثغرات في مجال حماية العمال من التمييز، وهذا بالرغم من الجهود المبذولة من طرف السلطات الجزائرية، ولذلك جاء في تقرير منظمة العمل الدولية حول قانون العمل 90-11

¹ آمنة تازير، وكريمة محروق، نُشر في المجلد 07، العدد 01، من مجلة "الباحث للدراسات الأكاديمية"، الصادرة عن كلية الحقوق والعلوم السياسية، بجامعة باتنة 1، ص ص 725-743 لسنة 2020.

انه لا يغطي كل أساليب التمييز التي جاءت في الاتفاقية رقم 111 حيث اقتصر نص المادة 17 على التمييز القائم على السن أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو العائلية أو الآراء السياسية أو الانتماء النقابي¹، ولكن الاتفاقية تطرقت إلى عناصر تمييزية أخرى مثل العرق واللون والدين والأصل الوطني، وهذا ما يطرح تحدي آخر من أجل الوصول إلى المساواة الفعلية، حيث لا تزال هناك بعض الدهنيات في المجتمع تنظر إلى وصول النساء إلى مناصب المسؤولية نظرة سلبية حيث تعتبر بعض الأوساط الأخرى بأن وصول النساء إلى هذه المناصب يجب أن يكون على أساس التنوع الاجتماعي.

وهذا كله يعود إلى الثقافة الموروثة تاريخيا، كما أشار تقرير الآلية الإفريقية للتقييم بالإقرار (MAEP) بأن التمييز الإيجابي لصالح النساء يواجه رفضا من بعض الطبقة السياسية في الجزائر التي تفضل منافسة النساء للرجال بنفس الأسلحة، وهناك كذلك بعض الحالات الاجتماعية مثل النساء العازبات اللواتي يواجهن رفضا اجتماعيا، مما يجعل ذلك يحد من الدعم الاجتماعي لهن .

إن قلة الإحصائيات وضعف المعطيات يجعل من تقييم سياسة التمييز الإيجابي أمرا صعبا، إذ لا بد من وجود إحصائيات دقيقة من أجل الوصول إلى الأهداف المرجوة وهي تحقيق المساواة الفعلية في المجتمع، وهذا راجع إلى قلة التنسيق بين كافة الفاعلين في هذا المجال، من وزارات و مجتمع مدني وقد يعود ذلك إلى نقص العنصر البشري المؤهل للقيام بهذه العملية، وهذا تحدي آخر توجب على الإدارة تداركه، من خلال إعطاء صلاحيات أوسع للمفتشيات مثل، مفتشية العمل والضمان الاجتماعي وغيرهما من المفتشيات للقيام بدورهم في الميدان، ولهذا لا تزال بعض المناطق تعاني التهميش منذ زمن طويل نتيجة الاعتماد على مبدأ المساواة الشاملة².

¹ المادة 17، من القانون 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، المتعلق بعلاقات العمل، ج، ر، ع 17، سنة 1990.

1 تقرير حول تحليل الوضع الوطني الحقوق الإنسانية للمرأة و المساواة .

ملخص الفصل الثاني

من خلال كل ما تطرقنا إليه في هذا الفصل نلاحظ أن سياسة التمييز الايجابي قد مرت بعدة مراحل تاريخية ساهمت في تبنيها كآلية استثنائية عن مبدأ المساواة، مروراً بالتجربة الأمريكية كنموذج من خلال الصراعات التي كانت دائرة بين البيض والسود والتمييز الذي كان في عدة مجالات كالتعليم وتولي المناصب في الدولة إلى غاية تولي الرئيس جون كينيدي الرئاسة، وأطلق عليه، (العمل الايجابي)، تم تبنيه في قانون الحقوق المدنية لسنة 1964.

أما في ماليزيا جاءت هذه الآلية والتي سميت بالعدالة التعويضية، على أعتاب الفوارق التمييزية التي كانت ظاهرة بين الطوائف المكونة للمجتمع الماليزي مثل المالايو والصينيين، مما دفع بالحكومات الماليزية المتعاقبة إلى اتخاذ جملة من التدابير للحد من هذه الفوارق، مثل تكريس الدستور الماليزي أولوية مكانة المالايو في عدد من القوانين و السياسات المنتهجة من طرف الحكومة .

و في الجزائر عرفت سياسة التمييز الايجابي تطور ملحوظ من خلال دسترتها في الدستور الجزائري وسن بعض القوانين الخاصة ببعض الفئات، مثل ذوي الاحتياجات الخاصة و النساء، أرامل وأبناء الشهداء، وهذا تجسيد للاتفاقيات الدولية وبعض المنظمات الحقوقية التي أنظمت إليها الجزائر، مثل اتفاقية سيداو، والاتفاقية 111 للمنظمات العالمية للعمل مما أدى إلى تحقيق بعض المكاسب لهذه الفئات، ومع كل ذلك لا تزال سياسات التمييز الايجابي في الجزائر تعاني من القصور القانوني فهي ترتبط بقدرة المشرع على سد بعض الثغرات التشريعية في قوانين العمل والتوظيف العمومي، من اجل تلبية حاجيات الفئات المستهدفة وخلق آليات مستقلة للرقابة، والقيام بحملات توعية للمجتمع من اجل تغيير الدهنيات، وتجاوز منطق الترقيع المؤقت إلى سياسات هيكليّة تحقق الهدف المطلوب .

الخاتمة

وفي الختام ومن خلال كل ما تطرقنا إليه في هذا العمل، نستطيع القول أن العلاقة بين التمييز الإيجابي ومبدأ المساواة أمام خدمات المرفق العمومي ليست بالعلاقة المتناقضة وإنما هي علاقة تكامل، فالمساواة بمفهومها الجامد والشكلي قد تكون قاسية وغير عادلة، بينما يأتي التمييز الإيجابي كآلية استثنائية مؤقتة وموضوعية من أجل تصحيح أوضاع قائمة وتراكمات تاريخية، من أجل الوصول إلى مساواة فعلية وجوهرية .

ومن خلال تحليلنا للتشريع الجزائري، اتضح أن المشرع الجزائري أولى اهتماما متزايدا لآليات التمييز الإيجابي وخاصة لصالح المرأة (الكوتا في المجالس المنتخبة)، و الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة (نسبة التوظيف)، وفئة الشباب و مناطق الظل، غير أن هذا التوجه يعاني من عدة إشكالات، منها التطبيق غير المتسق وغير المدعوم باليات رقابية فعالة، مما يجعل بعض النصوص حبرا على ورق، وكذلك الخطأ أحيانا بين التمييز الإيجابي الحقيقي والسياسات ذات البعد الجهوي أو الاجتماعي التي تقتصر للاستهداف الدقيق، غياب فلسفة التصحيح المؤقت، إذ غالبا ما يتم تثبيت هذه الإجراءات دون دراسة مدى تحقق الهدف منها أو الحاجة لإنهائها، مما قد يخلق امتيازات جديدة تؤدي إلى إحباط الفئات الأخرى ويضعف مبدأ الجدارة و الكفاءة .

إن تحقيق التوازن المطلوب يفرض علينا النظر إلي التمييز الإيجابي ليس كحق مطلق، بل يجب النظر إليه كأداة عملية وفعالة تخضع إلى تقييم دوري ومراجعة مستمرة، وفي حدود ما تسمح به طبيعة كل مرفق عمومي، فالمرافق ذات الطابع الاقتصادي مثلا تحتل مبدأ الحماية أقل من المرافق الاجتماعية والصحية .

وفي الأخير يبقى التحدي الأكبر للإدارة هو تجاوز المنطق الشكلي في تطبيق المساواة (المساواة الشكلية)، إلى منطق العدالة التوزيعية، (المساواة الفعلية)، مع ضمان الشفافية واحترام مبدأ المشروعية .

- النتائج :

من خلال ذلك نستنتج أن سياسات التمييز الايجابي عرفت تطورا تشريعيا منذ تبنيها سواء على المستوى الدولي أو المحلي، وذلك من خلال سياسات المنتهجة في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية وماليزيا .

أما في الجزائر اصدر المشرع عدة قوانين من اجل إنصاف بعض الفئات المحرومة في المجتمع .

كما نستنتج كذلك بأنه بإمكاننا الربط بين مبدأ المساواة والية التمييز الايجابي من حيث أنهما متكاملان في اتجاه معين، لان مبدأ المساواة يعني معاملة الجميع بنفس الدرجة دون أي تمييز، أما التمييز الايجابي هو آلية استثنائية مؤقتة تمنح لفئة معينة من المجتمع لتعويضها عن حرمان سابق من اجل الوصول إلى المساواة الفعلية .

كما أن مبدأ المساواة والية التمييز الايجابي غير متوازيين بالمعنى التام من حيث أن التمييز الايجابي يقوم على تمييز مؤقت في المعاملة للوصول إلى المساواة الفعلية على المدى البعيد، أما المساواة كما ذكرنا هي المبدأ الأساسي في المعادلة .

أهم التوصيات :

من خلال الإشكالات التي ثم الوقوف عليها في مذكرتنا هذه نقترح مجموعة من التوصيات العملية والقانونية .

أولا : على المستوى التشريعي:

- إصدار قانون عضوي شامل للتمييز الايجابي يحدد بشكل دقيق الحالات التي يجوز فيها اللجوء إليه، والفئات المستهدفة، والمدة الزمنية لتطبيق كل إجراء، والجهة المخولة لتقييم الأثر
- ربط التمييز الايجابي بمعايير موضوعية واضحة، مثل نسبة البطالة، مؤشر الفقر، النفاد إلى الخدمات الأساسية بدلا من المعايير الجغرافية الفضفاضة .

- تحين قانون الوظيفة العمومية من خلال تحديد نسبة محترمة للمعاقين (مثلا 5% إلى 7%)، بصفة إلزامية، مع فرض عقوبات على المؤسسات التي لا تلتزم بها، وتعويض مالي إلى الشخص المعاق الذي يتقدم ويرفض بدون مبرر موضوعي .

- ثانيا : على المستوى المؤسسي و الرقابي :

- إنشاء هيئة وطنية لمراقبة سياسات التمييز الايجابي، تابعة لرئاسة الجمهورية أو المجلس الشعبي الوطني، تشكل من قضاة وأكاديميين عن المجتمع المدني، تختص بتقييم فعالية السياسات وتلقي التظلمات من أي تمييز عكسي قد يمارس على حساب فئات أخرى .

- إعداد قاعدة بيانات وطنية دقيقة و محينة عن الفئات الهشة، (دوي الاحتياجات الخاصة، أرامل الشهداء، سكان المناطق النائية)، لضمان وصول التمييز الايجابي إلى مستحقيه الحقيقيين، ومكافحة ظاهرة الاحتيال أو الانتهازية .

- ثالثا : على المستوى القضائي ومبادئ المرافق العامة :

- تكييف مبدأ المساواة أمام القضاء الإداري، إقرار مبدأ المساواة المعدلة كأساس للرقابة القضائية، أي أن القضاء لا يكتفي باختبار التساوي في المعاملة، بل يمتد اختياره لمدى تبرير الاختلاف في المعاملة لتحقيق هدف مشروع .

- إدخال مبدأ التناسب كمعيار قضائي واضح، بحيث لا يكون الأجراء الذي يمثل تمييزا ايجابيا أكثر إخلالا بمبدأ المساواة مما يلزم لتحقيق الغرض المقصود منه .

- إطلاق حملات توعية للمجتمع، وذلك لشرح أن التمييز الايجابي ليس تفضيلا لأحد على حساب آخر، بل هو إجراء لتعويض حرمان سابق، مما يساهم في تخفيف الاحتقان الاجتماعي و تقبل هذه السياسات التي تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية .

الملخص

نستخلص من هذه الدراسة إلى أن التمييز الايجابي، في جوهره ليس نقيضا لمبدأ المساواة، بل هو عدالة توزيعية تستهدف تحقيق المساواة الفعلية وهي فكرة تبناها المشرع الجزائري، حيث اثبت التحليل أن المشرع الجزائري سعي إلى المزاوجة بين الثابت و المتغير، حيث أكد على المساواة كأساس قانوني جامع، وادخل عليها استثناءات لصالح فئات محددة في قوانين التوظيف والانتخاب والحماية الاجتماعية، مثل دوى الاحتياجات الخاصة، وأرامل وأبناء الشهداء، وبالرغم من هذه المكاسب يبقى التطبيق في الميدان هو الهاجس الأكبر .

قائمة المراجع

Les references

المراجع باللغة العربية

01- النصوص القانونية

- دستور الجزائر لسنة 1963، المؤرخ في 10 سبتمبر 1963، ج، ر، العدد 64، الصادرة بتاريخ 10 سبتمبر 1963.

- دستور الجزائر لسنة 1976، الصادر بموجب الأمر رقم 76-97، المؤرخ في 22 نوفمبر 1976، يوم 19 نوفمبر 1976، ج، ر، العدد 94، الصادرة في 24 نوفمبر 1976.

- الدستور الجزائري 1989، المنشور بموجب الأمر رقم 89-18، المؤرخ في 28 فيفري 1989، يتعلق بنشر نص الدستور المصادق عليه في استفتاء شعبي يوم 23 فيفري 1989، ج، ر، العدد 09، المؤرخة في 01 مارس 1989.

- التعديل الدستوري الجزائري لسنة 1996، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي، رقم 96-438، المؤرخ في 7 ديسمبر 1996، ج، ر، العدد 76، الصادرة بتاريخ 8 ديسمبر 1996.

- التعديل الدستوري 2016، القانون رقم 16-01، مؤرخ في 26 جمادى الأولى، عام 1437 الموافق 6 مارس سنة 2016، يتضمن التعديل الدستوري، ج، ر، العدد 14، الصادرة في 28 جمادى الأولى عام 1437 الموافق 7 مارس سنة 2016.

- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في 30 ديسمبر 2020، ج، ر، العدد 82، لسنة 2020.

- التشريع

- القانون العضوي 12،03، مؤرخ في 18 صفر عام 1433 الموافق 12 يناير 2012، يحدد كفاءات توسيع حظوظ تمثيل المرأة في المجالس المنتخبة.

- الأمر رقم 21-01، المؤرخ في 26 رجب عام 1442 الموافق 10 مارس سنة 2021 والمتضمن القانون العضوي المتعلق بنظام الانتخابات في الجزائر، ج، ر، رقم 17 الصادرة بتاريخ 11 مارس 2021.

- التشريع العادي

- قانون رقم 90-11، مؤرخ في 21 ابريل سنة 1990، متعلق بعلاقات العمل، ج ر، عدد 17 سنة 1990.

- قانون رقم 91-16، مؤرخ في 14 سبتمبر 1991 الموافق لـ 6 ربيع الأول عام 1412 هجري، يتعلق هذا القانون بـ "المجاهد والشهيد"، حيث يحدد ويضمن حقوق وامتيازات أعضاء جيش التحرير الوطني، وأفراد المنظمة المدنية لجبهة التحرير الوطني، وذوي حقوقهم (كالأرامل، والأبناء، والآباء). ويضمن لهم حقوقاً مادية ومعنوية ورعاية خاصة من الدولة تقديراً لتضحياتهم في سبيل الثورة التحريرية المجيدة

- قانون رقم 02-09، مؤرخ في 25 صفر 1423، الموافق 08 ماي سنة 2002 المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، ج، ر، العدد 15 الصادرة بتاريخ 15 مارس 2009.

- الأمر رقم 06-03، مؤرخ في 15 يوليو 2006 بـ القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في الجزائر ج، ر، رقم 46 بتاريخ 16 يوليو 2006.

- قانون رقم 15-19، مؤرخ في 30 ديسمبر سنة 2015، يعدل ويتمم الأمر رقم 66-156، المتضمن قانون العقوبات، ج، ر، العدد رقم 07، الصادرة في 25 فيفري 2015.

- قانون رقم 22-18، مؤرخ في 24 جويلية سنة 2022، يتعلق بالاستثمار، ج، ر، عدد 2022/50.

- قانون رقم 23-12، مؤرخ في 18 محرم 1445 الموافق 5 غشت سنة 2023، يحدد القواعد العامة المتعلقة بالصفقات العمومية، نشر في العدد 51 ج، ر، الصادرة بتاريخ 6 أوت 2023، وهو يهدف إلى إرساء إطار قانوني شفاف يعتمد على الرقمنة.

- القانون رقم 24-01، هو القانون المتضمن تدابير خاصة للحصول على النفقة، صدر هذا القانون في العدد رقم 10 ج، ر، في 21 فبراير 2024 .

- قانون رقم 25-09، مؤرخ في 23 محرم 1447هـ، الموافق 19 جويلية 2025، يعدل ويتمم القانون 83-12، المتعلق بالتقاعد، ج، ر، العدد 47 سنة 2025.

- القانون رقم 25-01، المتعلق بحماية الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة وترقيتهم ج، ر، رقم 12، الصادرة بتاريخ 23 فبراير 2025.

- القانون رقم 24-08، المؤرخ في 24 نوفمبر 2024، والذي تضمن قانون المالية لسنة 2025 ج، ر رقم 84.
- المرسوم الرئاسي رقم 15-247، المؤرخ في 2 ذي الحجة 1436هـ الموافق 16 سبتمبر 2015، المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتقويضات المرفق العام، ج، ر، العدد 50، الصادرة بتاريخ 20 سبتمبر 2015، ص. 3.
- المرسوم التنفيذي رقم 25-80، المؤرخ في 18 فبراير سنة 2025 بتعديل المرسوم التنفيذي رقم 08-155، والمتضمن رفع وتثمين قيمة منح المجاهدين وذوي حقوق الشهداء والمجاهدين، بالإضافة إلى الضحايا المدنيين وضحايا الألغام المتفجرة.

2- الكتب

- ابن منظور، كتاب لسان العرب، ج 14، د، شر أدب الحوزة، قم، إيران محرم 1405هـ، ص 411 .
- عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، ك 3، حقوق الإنسان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1432هـ . 2011م، عمان، الأردن، ص 187، ص 190 .
- عمر سعد الله، حقوق الإنسان وحقوق الشعوب، ط 4، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007.
- محمد سليمان الطماوي، النشاط الإداري، الطبعة الثانية، دار الفكر العربي، مصر، 1954.
- ناصر لباد ، الوجيز في القانون الإداري، ط1، دار المجدد لنشر والتوزيع، 4 شارع بن سكريبوا عبد العزيز، سطيف، الجزائر 2006.
- مهند نوح ، القانون الاداري، ط1، منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية 2018.
- هلال العيد، الوجيز في شرح قانون الإجراءات المدنية والإدارية، ج1، ط3، الجزائر العاصمة 2021.

03- المجالات العلمية:

- فاتح الدين بومنجل، التميز غير المباشر والتميز الإيجابي، المجلة العلمية الجزائرية، جامعة باتنة الحاج لخضر، ت ن 01-12-2004، ص 123-144.

- أثمر يحيوي، التميز الإيجابي والشريعة الإسلامية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، العدد 21، جوان 2011، ص 231 ص 242-231.

- لخضر رابحي، مخبر الحقوق و العلوم السياسية، جامعة عمار ثلجي الأغواط، التميز الإيجابي لصالح المرأة في أحكام القانون الدولي والتشريع الداخلي، مجلة الاجتهاد القضائي، المجلد 12، العدد 02، (العدد التسلسلي 24) أكتوبر 2020، ص ص، 681-696، مخبر اثر الاجتهاد القضائي على حركة التشريع ، جامعة محمد خيضر بسكرة .

- عميور خديجة، التميز الإيجابي لصالح المرأة في المواثيق الدولية والقانون الجزائري، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية و السياسة، العدد 19، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد الصديق بن يحيى - جيجل، جوان 2018، ص 539، 564 .

- أمنة تزيير - كريمة محروق انعكاسات اتفاقية القضاء علي جميع أشكال التمييز ضد المرأة على الحقوق السياسية للمرأة في التشريع الجزائري م الأبحاث للدراسات الأكاديمية , 2020-01-22 743-725 n1 . volum7 .

04- المذكرات:

- احمد بالودنين، مطبوعة قانون الوظيفة العمومية، جامعة التكوين المتواصل، دلي ابراهيم بالجزائر السنة الجامعية 2020-2021.

مذكرات الماستر

- صديقي عبد الرزاق، مبدأ المساواة في خدمات المرافق العامة، مذكرة ماستر أكاديمي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، جامعة قاصدي مرباح ورقلة السنة الجامعية 2014-2015.

المواقع الالكترونية :

- د ، صابري محمد خليل، أستاذ فلسفة القيم الإسلامية، مفهوم التميز الإيجابي في الفكر السياسي والاجتماعي المقارن. sabri.m.khalil@hotmail.com

- الأستاذ، جون غالاجر، إداري ومدرس، جامعة نيويورك، موقع، quora.com

- التمييز الإيجابي، موسوعة، ستانفورد للفلسفة، ترجمة محمد العمري، محمد الرشودي،
2021-04-03.

- موقع الاداعة الجزائرية، <http://news.radioalgerie.dz>

- م، ع، د، لجنة الخبراء، ملاحظة الجزائر، الاتفاقية رقم، 111، م، ع، د، 2023،
ف2 وف4 .

- تقرير حول تحليل الوضع الوطني الحقوق الانسانية للمرأة و المساواة،

Cawter clearing house [http; //www.cawtarclearinghouse.or](http://www.cawtarclearinghouse.or)

الفهرس

الصفحة	العنوان
/	شكر و عرفان
/	اهداء
/	قائمة المختصرات
1	مقدمة
الفصل الاول: مبدأ المساواة في المرافق العمومية	
7	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي والقانوني لمبدأ المساواة
7	المطلب الأول: مفهوم مبدأ المساواة
10	المطلب الثاني: الأساس الدستوري والتشريعي لمبدأ المساواة
15	المبحث الثاني: تطبيقات مبدأ المساواة في المرافق العمومية
16	المطلب الأول: المساواة بين المنتفعين من خدمات المرفق العمومي
20	المطلب الثاني: المساواة بين موظفين العموميين
22	المطلب الثالث: المساواة في فرص التوظيف في المرافق العمومية
26	خلاصة الفصل الاول
المفصل الثاني: التمييز الايجابي في المرافق العمومية إليه لتحقيق المساواة الفعلية	
28	المبحث الأول: مفهوم التمييز الايجابي
29	المطلب الأول: نشأة وتطور التمييز الايجابي
39	المطلب الثاني: مبررات التمييز الايجابي
45	المبحث الثاني: تطبيقات التمييز الايجابي في انعكاساتها
45	المطلب الأول: تطبيقات التمييز الايجابي في المرافق العمومية
48	المطلب الثاني: انعكاسات التمييز الايجابي
51	المطلب الثالث: تحديات تجسيد التمييز الايجابي
54	خلاصة الفصل الثاني
56	خاتمة
/	قائمة المصادر و المراجع
/	الفهرس

الملخص

يُعد مبدأ المساواة أمام المرافق العامة من المبادئ الأساسية التي تحكم سير المرفق العام، ويقتضي استفادة جميع الأفراد من الخدمات العمومية على قدم المساواة، غير أن تحقيق العدالة لا يقتصر على المساواة الشكلية، بل يستوجب أحياناً اعتماد التمييز الإيجابي كوسيلة قانونية تسمح بمنح معاملة خاصة لفئات توجد في أوضاع غير متكافئة، بهدف ضمان وصولها الفعلي إلى الخدمات العامة.

الكلمات الافتتاحية

تمييز الإيجابي، مبدأ المساواة، المرافق العامة، القانون الإداري، العدالة الاجتماعية، تكافؤ الفرص، المساواة الفعلية، الفئات الهشة، الخدمة العمومية، الإدارة العامة.

Résumé

The principle of equality before public services is considered one of the fundamental principles governing the functioning of public utilities. It requires that all individuals benefit from public services on an equal basis. However, achieving justice is not limited to formal equality, rather, it may sometimes require the adoption of affirmative action as a legal mechanism that allows preferential treatment to be granted to groups placed in unequal situations, in order to ensure their effective access to public services.

Keywords:

Affirmative action, Principle of equality, Public utility, Administrative law, Social justice, Equal opportunities, Substantive equality, Vulnerable groups, Public service, Public administration.

Abstract

Le principe d'égalité devant les services publics est considéré comme l'un des principes fondamentaux régissant le fonctionnement du service public. Il exige que tous les individus bénéficient des services publics sur un pied d'égalité. Toutefois, la réalisation de la justice ne se limite pas à l'égalité formelle; elle nécessite parfois l'adoption de la discrimination positive comme mécanisme juridique permettant d'accorder un traitement particulier à des catégories se trouvant dans des situations inégales, afin de garantir leur accès effectif aux services publics.

Mots-clés :

Discrimination positive, principe d'égalité, services publics, droit administratif, justice sociale, égalité des chances, égalité effective, catégories vulnérables, service public, administration publique.