

مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة

The principle of equal access to public functions

حرير أحمد*

مخبر المرافق العمومية والتنمية

جامعة جيلالي ليايس - سيدي بلعباس، الجزائر

ahmed.harir@univ-sba.dz

- تاريخ الإرسال: 2021/09/15 - تاريخ القبول: 2022/04/17 - تاريخ النشر: 2022/05/11

الملخص: إن فكرة المساواة أمام القانون شهدت تطورات كبيرة خاصة في القرن العشرين، حيث ظهرت على إثر ذلك تفرعات وصور عن هذا المبدأ العام، من أهمها نذكر المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة في إطار القانون الذي ينظم الموظفين العموميين. هذه المساواة هي الأخرى تظهر في عدة آليات عملية تحقق هذا الهدف وتكرسه، ونذكر أهمها والمتمثلة في المساواة في مسابقة التوظيف، المساواة بين الرجل والمرأة في الالتحاق بالوظائف العامة، ومبدأ عدم التمييز.

الكلمات المفتاحية: المساواة - الوظيفة العامة - مسابقة التوظيف - المساواة بين الجنسين - عدم التمييز.

Abstract: The idea of equality before the law witnessed great developments, especially in the twentieth century, and as a consequence, branches and forms emerged from this general principle. Among the most important of these forms, we mention equality in access to public functions within the framework of the law regulating public officials. This equality also appears in several practical mechanisms that achieve this goal, and we mention the most important of which are equality in the employment competition, equality between men and women in accessing public employment, and the principle of non-discrimination.

Keywords: Equality - public employment - recruitment competition - gender equality - non-discrimination.

* المؤلف المرسل: حرير أحمد.

مقدمة:

لعل أن المسابقات هي الطريقة المفضلة والمعتمدة منذ مدة في الجزائر من أجل التحاق كل من تتوفر فيه الشروط بالوظائف العامة، وذلك من أجل تكريس التنافس والمساواة بين جميع المترشحين والتحاق الأفضل والأحسن منهم. غير أن التحاق المواطنين بالوظائف العامة في ظل جو إداري ووظيفي يسوده فساد متعدد الأوجه كالوساطة والمحسوبية والموالاة، قد يُضعف من فرصهم المتساوية للوصول إلى الوظيفة للذين ترشحوا من أجلها. وعلى هذا الأساس شهد نظام الوظيفة العامة، تحولات كبرى في شتى الدول، ومن بين هذه التحولات نذكر ظهور مبدأ مهم متمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، والذي يعتبر كنتيجة للمبدأ العام المتمثل في المساواة أمام القانون، وذلك من أجل تكريس شفافية و ضمانات أكثر في عملية التوظيف.

هذا المبدأ يحتل مكانة مركزية في هذا الفرع من القانون، بحيث يعتبر كعامل انفتاح يكرس أحد أهم الحقوق السياسية لدى الأفراد على جميع حالاتهم وظروفهم، وكذا كحصن ضد التعسف من جهة، وإدخال مزيد من التنوع في الإدارة من جهة أخرى. ويعتبر مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة على أنه أهم صورة تتفرع عن المبدأ العام المتمثل في المساواة أمام القانون، الذي يعتبر أهم حق من الحقوق التي يتمتع بها الإنسان. وفي قوانين الوظيفة العامة، تُفهم المساواة منذ فترة طويلة على أنها مساواة أمام القانون، غير أن هذا المفهوم أُعتبر غير كافٍ لمكافحة التمييز بشكل فعال حتى العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، ومع ذلك فإن النهج الأكثر واقعية الذي تم اعتماده يميل إلى اعتبار أن المنطقتان الآن في تعايش¹. ومنه ظهر مفهوم المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة على أنه يتساوى كل من لهم الحق في الترشح للوظيفة، أي أن يتساوى جميع المواطنين الذين تتوفر فيهم الشروط في الالتحاق بالوظيفة العامة.

وعليه فإن الإشكال المطروح هو: ما أساس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة وما مدى تكريسه في النظام القانوني الجزائري ؟

هذه المساواة قد تظهر في عدة مظاهر ارتأينا أن نعالجها في بحثنا هذا، كالمساواة في المشاركة في مسابقة التوظيف، المساواة بين الرجل والمرأة في الالتحاق بالوظائف العامة، والمساواة من خلال عدم التمييز على أساس اعتبارات معينة. وعليه سنركز على ذلك في دراستنا هذه بالإضافة إلى التطرق إلى أساس ومضمون المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، ويكون ذلك وفق الخطة التالية:

¹ Olivia Bui-Xuan, Le principe d'égalité dans le droit de la fonction publique et de la haute fonction publique, Titre VII, 2020/1 (N° 4), p27.

1- أساس ومضمون المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.

2- مظاهر المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.

1 - أساس ومضمون المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

نعالج في الجزء الأول من هذا البحث كل من الأساس القانوني لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، وكذا مضمون هذا المبدأ.

1.1 - الأساس القانوني لمبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يعتبر حجر الزاوية في قانون الوظيفة العامة، حيث تم تكريسه قانوناً ولأول مرة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن، الذي يعتبر من أهم وثائق الثورة الفرنسية الأساسية الصادر في 26 أغسطس 1789، حيث جاء في المادة 06 منه على أن "القانون هو تعبير عن الإرادة العامة، يحق لجميع المواطنين المشاركة شخصياً أو من خلال ممثليهم في تشكيلها. يجب أن يكون هو نفسه للجميع، سواء كان يحمي أو يعاقب. كل المواطنين متساوون في نظره، مقبولون على قدم المساواة في جميع الأماكن والوظائف العامة، وفقاً لقدراتهم، دون أي تمييز آخر ماعدا تمييزهم في فعاليتهم ومواهبهم"².

وقد قدمت الثورة الفرنسية لعام 1789 مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة بشكل واضح كتطبيق خاص لمبدأ أكثر عمومية والتمثل في المساواة أمام القانون، وأنهت الفساد في المناصب ووراثة الوظائف العامة الذي كان سائداً في النظام الملكي السابق. وعليه فإن أكبر إنجاز حققته الثورة الفرنسية في هذا المجال يمكن استنباطه من خلال المادة 06 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمواطن، والذي مازلنا نعيشه لليوم، وهو أن التوظيف في المناصب العامة أصبح مفتوح لجميع المواطنين، دون استبعاد مسبق أو تمييز.

وبعد ذلك ظهرت أسس حديثة استند إليها مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، ومن بينها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي يظهر جلياً في المادة 21 في فقرتها الثانية من الإعلان، والتي تنص على أنه "لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حقُّ تقلد الوظائف العامة في بلده". وعليه فإن هذه المادة تؤكد على النهج المعتمد من طرف الشعوب من أجل تحقيق المساواة أمام القانون، وهي أن يكونوا

² Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789.

<https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789>.

متساوون في الالتحاق بالوظائف العامة. ولقد تم الاعتراف بهذا المبدأ لأول مرة في فرنسا من خلال حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية Barel الشهير في 28 مايو 1954³، الذي جاء فيه على أنه لا يمكن رفض طلب اجتياز مسابقة على أساس الآراء السياسية فقط، ومنذ ذلك الوقت أصبح هذا المبدأ فعلياً حقاً شخصياً واجب التطبيق ضد الإدارة، وهذا الاعتراف يكون قد جسّد صراحة ولأول مرة مبدأ المساواة لجميع الفرنسيين في الوصول إلى الوظائف العامة، فهو يضعه على أنه "مبدأ عام للقانون" يجب على السلطة التنظيمية احترامه⁴.

كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على منع أي تمييز أساسه قائم على اعتبارات معينة، وهذا ما نصت عليه المادة 02 منه، وهو المبدأ المهم الذي تركز عليه فكرة المساواة أمام القانون وكل فروعها التي من بينها المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، حيث تنص هذه المادة على ما يلي: "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. وفضلاً عن ذلك لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلاً أو موضوعاً تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعاً لأي قيد آخر على سيادته".

وفي الجزائر، فإن هذا المبدأ مكرس دستورياً وقانونياً، حيث بالرجوع للدستور نجد نص في المادة 37 منه على أن "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولهم الحق في حماية متساوية. ولا يمكن أن يتدرج بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي". وجاءت هذه المادة لتتص على مبدأ المساواة بشكل عام، أما المساواة أمام الوظائف العامة فقد تم تكريسها كذلك دستورياً، ويظهر في المادة 67 من الدستور التي جاءت كما يلي "يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة. باستثناء المهام والوظائف العليا ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين". أما قانوناً فنجد مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة مكرس بموجب القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، في المادة 27 منه التي تنص على أنه "لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية".

³ « Une candidature à un concours ne peut être refusée sur le fondement exclusif de ses opinions politiques ».

- Conseil d'État de la république française, N° 28238, Barel, 28 mai 1954.

⁴ Frédéric Edel, Deux siècles de principe d'égalité admissibilité aux emplois publics, Revue française d'administration publique, 2012/2 (n° 142), p 354.

2.1 - مضمون مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

إن مضمون مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يظهر في بعض الشروط التي قد تكون عامة وأخرى خاصة. فالمبدأ العام هو أن يتساوى جميع المترشحين لاجتياز مسابقة التوظيف، حيث لا يمكن التمييز بينهم على أساس أي اعتبار غير مشروع، فكل من تتوفر فيه الشروط يمكن له الالتحاق. غير أن ذلك لا يمنع أن تكون هناك شروط أخرى خاصة تُفرض تقيد من المبدأ العام.

1.2.1- المبدأ العام في الالتحاق بالوظائف العامة:

إن المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يُقصد بها بشكل أساسي المساواة في الترشح لمسابقة التوظيف، حيث أن كل مترشح يعتبر نفسه ضحية لمعاملة غير متكافئة أثناء إجراء المسابقة، يمكنه التقدم إلى القاضي الإداري للتحقق من عدم انتهاك هذا المبدأ العام للقانون. ويمكن للقضاء الإداري في هذه الحالة إبطال قرار الإدارة على أساس أنه ينتهك مبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة، وهذا ما كرسه مجلس الدولة الفرنسي في حكمه في قضية Bleton الصادر في 16 ديسمبر 1988.⁵

أشرنا سابقا على أن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يعني أن يتساوى جميع الأفراد في تولي الوظائف العامة، وبالتالي يعاملوا نفس المعاملة، وأساس المساواة هنا هو أن تكون متاحة للجميع على السواء، وهذا ما أكدته المادة 74 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، التي جاءت كما يلي: "يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة". ولكن لا مساواة تتحقق إلا بتوفر الشروط الأساسية التي يتطلبها القانون في المترشحين⁶، وهذا ما وضحته المادة 75، وعلى رأس هذه الشروط الجنسية، التمتع بالحقوق المدنية، ألا يكون مسبوق قضائيا وفي وضعية قانونية اتجاه الخدمة الوطنية، وكذا توفر شروط السن والقدرة البدنية والذهنية والمؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة.

2.2.1- القيود التي ترد على المبدأ العام في الالتحاق بالوظائف العامة:

إن ما سبق الإشارة إليه، لا يمنع من أن تكون هناك بعض الشروط الخاصة قد تُقيد هذا المبدأ العام، والتي من أهمها ما يعرف بـ"الجدارة" و"الكفاءة" التي لا تتعلق فقط بتوزيع المناصب في مؤسسات الدولة بل بجودة الإنسان بشكل عام⁷. إضافة إلى بعض الشروط الأخرى كـالخبرة، التي يمكن أن يتم طلبها في إحدى الوظائف، حيث أن هذه الشروط تعتبر حاليا من بين المعايير التي تُؤخذ بعين الاعتبار

⁵ Conseil d'État de la république française, N° 77713, Bleton, 16 décembre 1988.

⁶ أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المساواة في تقلد الوظائف العامة باعتبارها أبرز أهداف التنمية المستدامة، جامعة أسيوط، مصر، ص 47.

⁷ Yves Michaud, Le mérite une approche conceptuelle, Revue française d'administration publique, 2015/1 (N° 153), p16.

عند الترشح للوظائف العامة. وقد يبدو أن هذا التطور في التوظيف من خلال اعتماد مبادئ الجدارة والكفاءة والخبرة، يخالف المبدأ القانوني القديم المتمثل في المساواة في المعاملة بين المترشحين للانتحاق بالوظائف العامة الذي كرسته المواد 74 و 75 من القانون الأساسي للتوظيف العامة، الذي يقوم على شروط الجنسية والمؤهل... الخ، وكذا المنصوص عليه في إعلان حقوق الإنسان والمواطن في المادة 6 منه. ومع ذلك، فإن هذا النهج الجديد يسعى إلى الاعتماد على القدرات والفضائل والمواهب إضافة إلى الشروط التقليدية بهدف الانتحاق بالوظائف العامة. وبالتالي لكي يتم التوفيق بين مبدأ الأداء ومبدأ المساواة في الوصول إلى الوظائف العامة، يجب أن تتخلى السلطات العامة عن الإدارة التقليدية لمواردها البشرية، لتبني إدارة أكثر حداثة تتطلب تقديم تفسير جديد لمبدأ المساواة في الخدمة العامة، وعليه يجب أن يُدمج من الآن فصاعداً كفاءة الخدمة التي تقدمها الإدارة، وكفاءة خدمات الإدارة لا تكون إلا باختيار المترشحين الأكثر كفاءة⁸.

وهذه الفكرة الأخيرة باعتبارها كشرط يمكن أن يقيد المبدأ العام المتمثل في المساواة في الانتحاق بالوظائف العامة وعليه المساواة أمام القانون، إلا أنها لا تتنافى تماماً مع هذا الأصل، لأن المساواة المقصودة هنا تتمثل في الترشح للوظيفة وإمكانية المشاركة في المسابقة من أجل التنافس على المنصب المفتوح، مادام أن الراغب في المشاركة تتوفر فيه الشروط المطلوبة، وعليه في هذا الإطار يُؤخذ بعين الاعتبار المساواة بين جميع المترشحين في إمكانية السماح بالمشاركة في المسابقة، التي تعتبر الطريقة الأحسن والأفضل للتوظيف، حيث أنها تمثل أداة لصالح الإدارة العامة التي تضمن اختيار المرشحين الأكثر قدرة وفقاً لمعايير موضوعية قائمة على الجدارة، وبالتالي خالية من أي شرط آخر لا يُحقق مبدأ الحياد كالمحسوبية والمحاباة.

ويمكن القول أن المسابقة من جهة أخرى تحمي صورة الإدارة العامة، وهي كما يرى البعض تقي بمطلبين اثنين مهمين وهما⁹:

1- بالنسبة للإدارة، فإن المسابقة تمكّن من اختيار أفضل المرشحين وفقاً لقدرتهم على شغل الوظيفة، كما أنها تضمن حيادها.

2- بالنسبة للمترشحين، فإنها تضمن خياراً غير متحيز وعليه الوصول إلى وظيفة تكون متاحة للجميع الذين تتوفر فيهم الشروط.

⁸ Jim Lapin, Performance et fonction publique de l'Etat : les récentes réformes, Revue française d'administration publique 2009/3 (n° 131), p 607.

⁹ Roberto Cavallo Perin, Barbara Gagliardi, Le recrutement dans les administrations publiques et le principe du concours dans le système juridique italien, Revue française d'administration publique, 2012/2 (n° 142), p445.

مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة

وعليه فإن كل المترشحين متساوون في إيداع ملفاتهم من أجل المشاركة في المسابقة مادامت تتوفر فيهم الشروط المطلوبة. وهذا ما أشار إليه البعض بتعبير أكثر دقة من خلال اعتبار أن "المساواة بين الجميع في الالتحاق بالوظائف العامة تؤدي إلى المنافسة الحرة بينهم جميعاً، كما هو الحال في المجال الاقتصادي، بحيث يسمح الوصول المتكافئ إلى السوق بتطوير المنافسة الحرة للأفراد، وفي المجال الإداري تسمح المساواة بين المواطنين في الأهلية للتوظيف العام بالمنافسة الحرة كذلك. ومثلما يختار السوق الاقتصادي بمفرده وليس بتأثير القانون، أفضل الوكلاء الاقتصاديين وفقاً للقدرة التنافسية التي طورها كل منهم في سوق العمل، سيتم كذلك اختيار أفضل المترشحين للوظائف العامة بسبب توفر بعض الشروط كالكفاءة، وليس بسبب تدخل الدولة"¹⁰.

وبالتالي فإن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة يظهر في جانبين سلبي وإيجابي، مفاد الأول أنه يُمنع على المشرع وعلى باقي السلطات في الدولة، اتخاذ أية إجراءات من شأنها التمييز بين المتقدمين لشغل الوظيفة العامة استناداً لاعتبارات سياسية أو دينية أو عرقية أو الأصل أو الجنس أو أي سبب آخر، أما الجانب الثاني فمؤداه أنه ليس بجائز للسلطات المختصة بالتعيين أن تأخذ بعين الاعتبار أية عناصر أخرى خلاف الكفاءة والجدارة عند تقليد الوظيفة العامة¹¹، وهذا ما يجعل شرط الجدارة لا يتنافى مع مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، وإنما شرطان أساسيان يقوم عليهما المبدأ ومكملان لبعضهما البعض ومترابطان. حيث أنه ليس كل المترشحين متساوين من حيث الكفاءة لكن يجب أن يتمتعوا بالحق في المساواة في الترشح للمسابقة، ثم بعد ذلك هناك بعض الشروط الأخرى المحددة من طرف المصلحة المستخدمة، ومن بينها الكفاءة، هي التي ستحدد الأجدر الذي له الحق أكثر من البقية لتولي المنصب، والذي يتحقق من جهة من خلال الاعتماد على مبدأ المنافسة بين جميع المترشحين، ومن جهة أخرى أن هذا المبدأ الأخير يتطلب وضع المرشحين في المنافسة في ظل ظروف تضمن المساواة في المعاملة، التي من بينها أن المسابقة تكون أمام لجنة واحدة، وعملية التقييم تكون واحدة، والنتائج يتم اعتمادها من قبل نفس اللجنة¹². وبالتالي فإن هذا المبدأ يمنح الإمكانية للجميع للوصول إلى الوظائف العامة، وذلك قد يعني ضمناً إزالة العوائق حتى يتمكن الجميع من تحقيق ذلك، وكذلك خلال حياتهم المهنية من خلال الوصول إلى وظائف أعلى¹³.

يمكن القول في الأخير أن مبدأ المساواة ليس مبدأً مطلق بل نسبي، إذ يملك المشرع بسلطته التقديرية وضع الشروط الموضوعية التي تتحدد بها المراكز القانونية التي يتساوى بها الأفراد أمام القانون،

¹⁰ Frédéric Edel, op cit, p 344.

¹¹ أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المرجع السابق، ص 43.

¹² Frédéric Edel, op cit, p 356.

¹³ Olivia Bui-Xuan, op cit, p32.

بحيث إذا توافرت هذه الشروط في طائفة من هؤلاء الأفراد وجب إعمال المساواة بينهم لتماثل مراكزهم القانونية¹⁴، لأن التطبيق العملي لمبدأ المساواة لا يسعى إلى تحديد ماهية المساواة بحد ذاتها، بل إلى وجوبية المعاملة لكل بالمساواة حسب مراكزهم القانونية¹⁵. وبتعبير آخر، المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة لا تعني التحاق كل مواطن بالوظيفة العامة، وإنما اقتصر ذلك على المواطنين الذين استوفوا الشروط القانونية المتطلبة لشغل الوظيفة¹⁶.

2- مظاهر تكريس مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة:

هناك مظهرين أساسيين يمكن ذكرهما في هذا الصدد، وهو المساواة بين الرجل والمرأة في الالتحاق بالوظائف العامة، وكذا مبدأ عدم التمييز على أساس اعتبارات معينة.

1.2 - المساواة بين المرأة والرجل في الالتحاق بالوظائف العامة:

تم اعتماد هذا المبدأ بناء على حكم مجلس الدولة الفرنسي في قضية *Dlle Bobard*¹⁷ الذي ينص على مبدأ "الأهلية القانونية للمرأة" في الوظائف العامة، كما تم تكريس المعاملة المتساوية في الوظيفة العامة بين الجنسين من قبل القاضي الإداري في نهاية الخمسينيات من القرن الماضي¹⁸، ثم تم الاعتراف بها كمبدأ ذو قيمة دستورية. لكن قبل ذلك أعتمد هذا المبدأ في العديد من الوثائق الدولية والإقليمية، وعلى رأسها ميثاق الأمم المتحدة الصادر سنة 1945 الذي نص في المادة الأولى منه على أنه من بين مقاصد الأمم المتحدة "... تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً والتشجيع على ذلك دون تمييز بسبب الجنس أو اللغة ولا تقريق بين النساء والرجال". أما في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948، فقد تم التأكيد فيه على مبدأ الكرامة والمساواة لكل البشر رجالاً ونساءً لأنهم يولدون أحراراً ومتساوون في الكرامة والحقوق حسب تعبير المادة الأولى منه، كما جاء بذات الإعلان التأكيد على حق كل إنسان في التمتع بالحقوق والحريات الواردة فيه دون أي تمييز ولأي سبب من الأسباب بما في ذلك سبب الجنس. وأخيراً ما جاء في اتفاقية القضاء على كافة أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) لعام 1979 التي تعتبر الاتفاقية الوحيدة من بين اتفاقيات حقوق الإنسان التي ضببت مفهوم التمييز ضد المرأة، حيث جاء ذلك في المادة الأولى منها كما يلي: "لأغراض هذه الاتفاقية يعنى

¹⁴ حكم المحكمة الإدارية العليا المصرية، رقم 2843 الصادر بتاريخ 07 نوفمبر 1985.

¹⁵ محمد منير حساني، الحماية الدستورية لمبدأ المساواة في النظام الجزائري، مجلة دفاقر السياسة والقانون، الصادرة عن جامعة قاصدي مرباح ورقلة، العدد 15 جوان 2016، ص191.

¹⁶ أحمد سليمان عبد الراضي محمد، المرجع السابق، ص53.

¹⁷ Conseil d'Etat de la république française, 3 juillet 1936, Demoiselle Bobard.

¹⁸ Conseil d'Etat de la république française, 6 mars 1959, Syndicat général de l'administration centrale du ministère des finances.

مصطلح 'التمييز ضد المرأة' أي تفرقة أو استبعاد أو تقييد يتم على أساس الجنس ويكون من آثاره أو أغراضه النيل من الاعتراف للمرأة، على أساس تساوي الرجل والمرأة، بحقوق الإنسان الأساسية في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو في أي ميدان آخر، أو إبطال الاعتراف للمرأة بهذه الحقوق أو تمتعها بها وممارستها لها بغض النظر عن حالتها الزوجية¹⁹.

يُفهم من خلال ذلك أن كل من الرجال والنساء متساوون في الحقوق والواجبات، ومن بينها الحق في تولي الوظائف العامة، وأن هذه الوظائف مفتوحة لكلا الجنسين. وهذا ما كرسه المؤسس الدستوري الجزائري والذي يظهر في نص المادة 68 من الدستور، حيث تنص على أنه "تعمل الدولة على ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل"، غير أن المؤسس الدستوري في إطار هذه الفقرة وحتى يكون واضحاً أكثر، كان من الأجدر أن يستبدل مصطلح "التناصف" بمصطلح "المساواة"، لأن التناصف أو المناصفة قد يُقصد به شيء آخر، وهو ما سنشير إليه لاحقاً.

وعليه فإنه مادامت هذه القاعدة موجودة في المساواة بين الجنسين في شتى القوانين الدولية والوطنية وأحكام القضاء، فإنه يُحظر أي تمييز بينهما وكذا أي اختلاف في المعاملة، باستثناء بعض الحالات التي تُحظر فيها هذه المساواة لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة أو بالقدرة، وهو الذي أشار إليه مجلس الدولة الفرنسي في حكمه الصادر في 10 ماي 1974 بشأن مساواة المستخدمين أمام الخدمات العامة، الذي قرر أن مبدأ المساواة لا يمنع السلطة المخولة بصلاحيات تنظيمية من عدم تقيدها بالمساواة لأسباب تتعلق بالمصلحة العامة²⁰، بشرط أن يكون هذا الاختلاف الناتج في المعاملة مرتبطاً بشكل مباشر بموضوع القانون المنشئ لها، وهذا ما ورد كذلك في حكم مجلس الدولة الفرنسي الصادر بتاريخ 15 جويلية 2019²¹، وما ذهب إليه البعض كذلك الذين يرون أن ما تقرره جهة الإدارة من حصر تولي وظائف معينة على الذكور دون الإناث لا يعد إخلالاً بمبدأ المساواة، إذا كان ذلك بهدف تحقيق المصلحة العامة أو كان لعدم ملائمة هذه الوظائف لمؤهلات المرأة وقدراتها، أو إذا كان تولي المرأة لهذه الوظائف يتعارض مع التقاليد الراسخة في ضمير الجماعة²². وبالتالي يمكن القول أن المفهوم الكلاسيكي للمساواة أمام القانون ليس مرادفاً للتوحيد، حتى لو كانت المواقف المختلفة لا تتطلب معاملة مختلفة²³.

¹⁹ المادة 01 من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، وثنائق الأمم المتحدة - الوثيقة (A) ، 03-60793/1979.

²⁰ Conseil d'Etat de la république française, Arrêt Denoyez et Chorques, 10 mai 1974, publié au recueil Lebon.

²¹ Conseil d'Etat de la république française, 15/07/2019, Inédit au recueil Lebon.

²² عبد الله الحبيب عمار، محمد أبو بكر عبد المقصود، أحمد سليمان عبد الراضي، مبدأ المساواة بين الجنسين في تولي الوظائف العامة -دراسة مقارنة-، المؤتمر الدولي الثامن عشر "المرأة والقانون"، المنعقد بتاريخ 22-23 أبريل 2018، المنصورة مصر، ص28.

²³ Olivia Bui-Xuan, op cit, p28.

غير أن مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة من جهة أخرى يتنافى مع مبدأ المناصفة في نفس المجال، حيث كما سبق وأشرنا أن من نتائج مبدأ المساواة هو الجدارة، أي تولي الوظائف العامة للأجدر والأكفأ، وهما مبدآن غير متناقضان وإنما متكاملان، لكن فيما يخص المناصفة، فإن ذلك يتعارض مع المساواة والجدارة، بحيث لو تم تطبيق ذلك على سبيل المثال في مسابقة في إدارة عمومية فُتِح فيها ستة 06 مناصب لرتبة متصرف، فإن الأمر يستلزم أن يتم تخصيص ثلاث 03 مناصب للذكور وثلاثة أخرى للإناث، وهذا قد يتعارض مع مبدأ المساواة والجدارة، حيث يمكن لأحدى الإناث النجاح بمنصب بمعدل أقل من معدل تحصل عليه أحد الذكور احتل المرتبة الرابعة التي لن تمكنه من الالتحاق بالوظيفة لأن 03 مناصب فقط مخصصة للذكور، والعكس صحيح. ولكن بتطبيق مبدأ المساواة في المشاركة في المسابقة، فإن الأجدر والأكفأ هو الذي ينجح فيها، حتى ولو كانت جميع المناصب أو أغليتها فاز بها ذكور أو إناث. لذلك يمكن القول أن مبدأ المناصفة غير ممكن التطبيق في مجال الوظيفة العمومية لأنه يتعارض مع مبدأ المساواة لتعارضه مع مبدأ الجدارة. كما أنه من باب العدالة أن المنصب المفتوح يفوز به الأجدر والأكفأ، لكن لتحقيق ذلك فإنه يجب أن تضمن الإدارة المساواة بين جميع المترشحين من الذكور والإناث في المشاركة في المسابقة بنفس الكيفيات والإجراءات المعمول بها.

وعليه فإن مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة يجعل من الممكن مكافحة الاختلافات في المعاملة على أساس معايير محظورة، بما في ذلك أثناء المسابقة وبعدها في المسار المهني. كما أن تعزيز المساواة بين الجنسين في الالتحاق بالوظائف العامة، سيتطلب تعزيز الالتزام بالتعيينات المتوازنة من خلال توسيعه ليشمل جميع التعيينات في المناصب العليا وليس فقط التعيينات لأول مرة²⁴، حيث يجب أيضاً مراعاة المساواة في الوصول إلى المناصب العليا من منظور التطوير الوظيفي للموظفين العموميين، الذي من المنطقي أن يكون أكثرهم كفاءة وموهبة قادر على الوصول إلى الوظائف العليا الإدارية والسياسية في الدولة²⁵، وهذا ما كرسه كذلك المؤسس الدستوري الجزائري، الذي يظهر في الفقرة الثانية من المادة 68، من خلال تشجيع الدولة على ترقية المرأة في مناصب المسؤولية في الإدارات والمؤسسات العمومية، وبالتالي يمكن أن نقول أن المؤسس الدستوري الجزائري كرس المساواة بين الجنسين على جميع المستويات كالتوظيف، الترقية، التقييم، الحصول على الراتب وكذا التعيين في المناصب العليا.

2.2- عدم التمييز على أساس اعتبارات معينة:

نتطرق في هذا الجزء إلى كل من مضمون مبدأ عدم التمييز والاستثناءات الواردة عليه.

²⁴ Olivia Bui-Xuan, op cit, p32.

²⁵ Fabrice Larat, Frédéric Edel, Les emplois publics sont-ils accessibles à tous ?, Revue française d'administration publique, 2015/1 (N° 153), p09.

1.2.2- مضمون مبدأ عدم التمييز:

إن كلمة تمييز تشير إلى حقيقتين مختلفتين، الأولى تتمثل في التمييز في المعنى القوي وهو الإقصاء، أي استبعاد بعض المترشحين لأنهم ينتمون إلى فئة محددة بخصائص طبيعية جوهرية، التي لا سيطرة للمعنيين عليها مثل العرق أو الجنس، وفي إطار ذلك، فإن التمييز على هذه المعايير يكتنفه عدم الشرعية من حيث المبدأ، حيث لا يوجد اختلاف في المعاملة مقبول كما لا يوجد سبب يمكن أن تبريره، وإنما قد يدخل هذا التمييز في نطاق التمييز العنصري. كما يمكن أن يظهر تمييز بشكل أقل أو أضعف من الأول، كالاختلاف في المعاملة غير المبرر، لكنه يشكل دائماً انتهاكاً لمبدأ المساواة²⁶.

إن المادة 02 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بشأن منع أي تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب الأصل أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين... الخ، تعتبر جزءاً من المفهوم الكلاسيكي لمبدأ المساواة أمام القانون بصفة عامة، وهو ما استندت إليه أغلب تشريعات الدول في وضع قوانينها الأساسية المتعلقة بالوظيفة العامة، ومنها الجزائر الذي يظهر ذلك في المادة 27 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²⁷. وقبله في المادة 37 من الدستور.

نذكر حالة مشهورة من أشكال التمييز التي من الممكن أن نجدها في إطار عملية تولي الوظائف العامة، وهي التمييز على أساس الأصل، والقطاع العام ليس بمنأى عن التمييز على أساس الأصل، بحيث يمكن أن يحدث هذا أثناء المسابقة أو بعدها أثناء التنصيب أو مباشرة العمل، حيث يرى البعض في هذا الصدد أن مقابلة العمل تظل أول حالة تمييز في الوصول إلى العمل، وترتفع النسبة خاصة بالنسبة للباحثين عن عمل من أصل أجنبي. وفي مواجهة هذا التمييز، غالباً ما يصعب على الضحية تقديم الدليل، ولا يزال من الصعب جمع الأدلة التي تؤدي إلى افتراض التمييز، ولمعالجة هذا الوضع الذي يلحق الضرر بالشخص المعني، يستلزم الأمر اللجوء إلى كافة وسائل التحقيق التي كرسها المشرع. وأبعد من ذلك، ومن أجل القضاء على هذا الشكل من التمييز بشكل أفضل الذي يعتبر صورة من صور

²⁶ Frédéric Edel, Le chaos des interprétations du principe d'égalité ou de non-discrimination, Droits 2015/1 (n° 61), p131.

²⁷ جاءت هذه المادة كما يلي: " لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية."

- الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 يوليو 2006، المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر عدد 46 المؤرخة في 16-07-2006، ص03.

العنصرية، يبدو من الضروري أكثر من أي وقت مضى معالجة جذور المشكلة من خلال تعبئة المجتمع بأسره ضد العنصرية²⁸.

2.2.2- الاستثناءات الواردة على مبدأ عدم التمييز:

يمكن لعامل التمييز أن يكون مسموح به قانوناً، لكن في حالات استثنائية فقط، حيث بالعودة إلى نص المادة 67 من الدستور نجدها تنص على ما يلي " يتساوى جميع المواطنين في تقلد المهام والوظائف في الدولة. باستثناء المهام والوظائف العليا ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين". وهنا نرى أن المؤسس الدستوري الجزائري يقيد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة العليا ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطنيين، والتي يقصد بها حسب المادة 15 ف 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بأنها تلك الوظائف التي تهدف إلى ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية. وهذا التقييد انحصر في اشتراط الجنسية الجزائرية الأصلية دون سواها، حيث حسب ما جاء في المادة 02 من القانون رقم 17-01 الذي يحدد قامة المسؤوليات العليا في الدولة والوظائف السياسية التي يشترط لتوليها التمتع بالجنسية الجزائرية الأصلية دون سواها، فإنه لتولي بعض الوظائف السياسية والمسؤوليات العليا في الدولة، يشترط الجنسية الجزائرية الأصلية، وهذه الوظائف تنحصر في: رئيس مجلس الأمة، رئيس المجلس الشعبي الوطني، الوزير الأول، رئيس المجلس الدستوري (المحكمة الدستورية حالياً)، أعضاء الحكومة، الأمين العام للحكومة، الرئيس الأول للمحكمة العليا، رئيس مجلس الدولة، محافظ بنك الجزائر، مسؤولو أجهزة الأمن، رئيس الهيئة العليا المستقلة لمراقبة الانتخابات (رئيس السلطة الوطنية المستقلة للانتخابات حالياً)، قائد أركان الجيش الوطني الشعبي، قادة القوات المسلحة، قادة النواحي العسكرية، وكل مسؤولية عليا عسكرية محددة عن طريق التنظيم. وتتص المادة 03 من نفس القانون على أنه يتعين على كل شخص مدعوا لتولي وظيفة عليا في الدولة أو مسؤولية سياسية من الوظائف والمسؤوليات المنصوص عليها في المادة 02 من نفس القانون، بتقديم تصريح شرفي يشهد بموجبه بتمتعه بالجنسية الجزائرية دون سواها. ويعود الهدف من ذلك إلى حماية سيادة الدولة وأمنها، حيث أن تمتع شخص بجنسيتين إحداهما أصلية وأخرى مكتسبة في مواجهة شخص يحمل جنسية واحدة على أساس رابطة الدم، يجعل هذا الأخير من النواحي القانونية والاجتماعية أكثر ولاءً للدولة من أي شخص آخر يحمل جنسيتين، وبالتالي فإن منح الأسبقية للتعين في الوظائف العليا في الدولة

²⁸ Jacques Toubon, Lutter contre les discriminations et promouvoir l'égalité dans l'emploi public : l'action du défenseur des droits, Revue française d'administration publique, 2015/1 (N° 153), p 185.

لشخص مزدوج الجنسية على حساب مواطن ذو جنسية أصلية وحيدة، هو الانتهاك بعينه لمبدأ المساواة²⁹.

كما يمكن ذكر استثناء آخر، وهو إمكانية إقصاء مترشح لمسابقة توظيف ينتمي لنفس الإدارة التي نظمت المسابقة، حيث أن حق المشاركة في المسابقات الإدارية الخارجية بالنسبة للموظف الذي يريد المشاركة في هذه المسابقة، يتوقف على شرط عدم انتمائه إلى الإدارة التي تنظم المسابقة، وهذا ما جاء في المنشور 29 المؤرخ في 27 ديسمبر 2006 المتعلق بمشاركة الموظفين في مسابقات التوظيف الخارجي الصادر عن المديرية العامة للتوظيف العمومية، الذي يشترط على الموظفين المشاركة في مسابقات التوظيف الخارجي في إدارات أخرى غير إدارتهم الأصلية، وإن شاركوا فعلا فإنه يتم إقصائهم لمخالفتهم أحكام المنشور السابق الذكر، وبالتالي فإن ذلك لا يعتبر تصرف تعسفي ولا إجراء تمييزي بين المترشحين، وهذا ما قرره حكم مجلس الدولة الجزائري في قراره رقم 48674 الصادر بتاريخ 18 مارس 2009، في قضية (م.م) ضد المديرية العامة للتوظيف العمومية، حيث اعتبر مجلس الدولة أن الموظف الفائز في مسابقة توظيف، لا يجوز له الاحتجاج بأي حق مكتسب بعد إقصائه باعتباره ينتمي إلى إدارته التي نظمت المسابقة، بسبب مخالفة أحكام المنشور 29 السابق الذكر، كما أن إقصائه من قائمة الناجحين لا يعتبر تصرف تعسفي³⁰.

بالإضافة إلى الاستثناءات السابقة، هناك استثناء آخر عن مبدأ عدم التمييز في الالتحاق بالوظائف العامة، يظهر في وضع آلية للإدارات والمؤسسات العامة للدولة تمكنها من الاستفادة من خدمات موظفين تتوفر فيهم شروط معينة لا تتوفر في الجميع، من أجل ممارسة وظيفة تتطلب مؤهلات فنية متخصصة، قد تكون لدى الخرجين في تخصصات معينة تتطلبها طبيعة المهمة، أو قد يحملها الموظفون الذين عملوا في القطاع الخاص³¹، التي لا يمكن أن يحملها أي مترشح، خاصة مع تطور الإدارة العامة، التي أصبحت إدارة رقمية أكثر في الوقت الحالي، مما يتطلب أن تُوظف في بعض المناصب من تتوفر فيهم شروط معينة قد تكون في تخصصات دقيقة. هذا يعتبر نمط جديد لتوظيف بعض الفئات دون الأخرى، وقد يكون بشكل مؤقت، بحيث قد لا تمنح الفرصة لمشاركة كل من يرغب في الترشح، وإنما لمن تتوفر فيهم بعض الخصوصيات والمهارات فقط. هذه الآلية غير مكرسة في القانون الجزائري، غير أن هناك آلية شبيهة لها ذكرها المشرع الجزائري في المادة 25 من القانون الأساسي العام

²⁹ علي بلمداني، تقلد الوظائف العليا والمسؤوليات السياسية في الدولة بين المساواة والجنسية، مجلة دراسات قانونية وسياسية الصادرة عن جامعة بومرداس، العدد 01 من المجلد 02، ص20.

³⁰ أشار إليه: سايس جمال - رشيد خلوفي، الاجتهاد الجزائري في القضاء الإداري، ج06، ط02، منشورات كليك، العجبية (الجزائر العاصمة)، الجزائر، 2018، ص2384.

³¹ Jim Lapin, op cit, p 606.

للوّظيفة العمومية، التي جاءت كما يلي: "يمكن أن ينجز أعمالاً ظرفية للخبرة والدراسة والاستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار اتفاقي، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب". وفي هذا الإطار كذلك، يمكن اعتماد طرق توظيف جديدة تتلاءم وطبيعة الوظيفة، وتساهم في القضاء على أشكال التمييز بالاعتماد أكثر مبادئ الجدارة والكفاءة، من خلال الاستناد إلى الآليات المعتمدة في التوظيف في القطاع الخاص، والتي تقوم أكثر على الجدارة والمهارة والكفاءة النظرية والعملية، ونذكر على سبيل المثال طريقة التوظيف عن طريق المحاكاة، من خلال "لعب الأدوار"، المستوحى من مواقف في الحياة الحقيقية لموظف في شركة معينة، كأن يُطلب من المترشحين الرد على الهاتف والتحاور مع مسؤول أعلى من أجل إظهار مهارات التحدث، أو القيام بعمل معين من أجل تسوية لقضية معينة، أو بإعداد غرفة للاجتماع بالنسبة لترتب السكرتير، أو أخذ استشارات بالنسبة لترتب المستشارين ومراعاة مدى توافق أفكار المترشح مع متطلبات الوظيفة، وما إلى ذلك. هذه الطريقة المعتمدة في القطاع الخاص بشكل كبير تسمح بتكييف التوظيف وفقاً للاحتياجات، وتناسب أكثر الوظائف التي تتطلب مهارات معينة، وهي أداة قد تعتبر من بين الأدوات التي تساهم في مكافحة التمييز. وعليه يمكن نقل هذه التقنيات إلى القطاع العام من خلال تكييف الاختبارات مع خصائص الوظائف المعروضة³².

وبالتالي إن فكرة عدم التمييز يمكن أن نعتبرها قد قطعت مراحل مهمة، من خلال الهدف الأساسي منها وهو محاربة كل شكل من أشكال التمييز مهما كانت. وعليه فإن دمج مبدأ مكافحة التمييز في قانون الوظيفة العامة الجزائري وفي مختلف الدول، لا يمكن اعتباره إلا نتيجة نهج متجدد لمبدأ المساواة، والذي أصبح راسخاً أكثر في الواقع. ومع ذلك، وعلى الرغم من كل هذه التطورات القضائية والتشريعية وكذا الفقهية بما يتماشى مع هذا النهج، فإن ذلك لا يزال غير كافٍ، حيث أبرزت تقارير مختلفة وجود تمييز منهجي، بما في ذلك من حيث الأجر³³، وهذا ما نجده في العديد من الدول وعلى رأسها فرنسا، حيث أن الأجر بين الموظف والموظفة غير متساوي، وهذا راجع لعدة أسباب قد يكون من بينها أن النساء يُفضّلن العمل بدوام جزئي بهدف التكفل بانشغالات أسرهنّ، ما يدفعهن إلى العمل في قطاعات يغلب عليها العامل البشري النسوي، وهذا ما أدى إلى مطالبة العديد من المنظمات والجمعيات الحكومة الفرنسية بإعادة مراجعة سياسة الأجور وجعل المساواة في الحصول عليها أساسها. وعكسها تماماً في الدولة الجزائرية التي قطعت أشواطاً كبيرة في مجال عدم التمييز بين الموظف والموظفة في العديد من الأمور ومن بينها فرص الالتحاق بالوظائف العامة على مختلف أشكالها، وكذا الأجر والترقية والعطل وكامل المسار المهني، حيث أنهم متساوون في ذلك ولا توجد أي معايير يتم العمل بها للتمييز بين الموظفين من حيث الجنس إلا في بعض الاستثناءات التي سبق وذكرناها، أي يمكن القول أن الجزائر لم تحقق مبدأ

³² Corinne Desforges, L'évolution des recrutements dans la fonction publique d'État : données d'actualité, Revue française d'administration publique 2012/2 (n° 142), p 426.

³³ Olivia Bui-Xuan, op cit, p30.

المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة فقط وإنما حققت المساواة المهنية أو الوظيفية التي تشمل كامل المسار المهني، من التوظيف إلى التقاعد.

خاتمة:

إن الإدارة العامة يمكن اعتبارها مرآة المجتمع، وهذا كان الهدف المنشود منذ بداية ظهور فكرة المساواة في الوظيفة العمومية، وذلك من أجل الإضفاء على الإدارة هي الأخرى مثلها مثل المجالس المنتخبة، الطابع الديمقراطي من خلال تجسيد فكرة التنوع، التي تكون من خلال تضمين جميع المستويات الاجتماعية للأشخاص في شتى اختلافاتها المتمثلة في الجنس واللغة والدين واللون وهكذا، وهو الأمر الذي حقق أهداف كبرى التي من بينها نذكر وصول المرأة إلى أعلى الوظائف وكذا دعم الأشخاص ذوي الإعاقة ومساعدتهم في الالتحاق بالوظائف العامة. وعليه ووفقاً لذلك فإنه يجب أن تكون الإدارة العامة تمثل صورة للمجتمع، وهذا ما يجب أن يتجسد في القانون الذي ينظم كيفية الالتحاق بالوظائف العامة.

غير أن هذه الفكرة تحتاج إلى دعم أكثر، فإنه رغم التطورات الملحوظة التي شهدتها هذا المبدأ المتمثل في المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة، فإنه مزال هناك مراحل مهمة يجب عليه بلوغها، حيث أن الوظائف العامة حالياً متاحة للجميع دون تمييز على أساس الجنس أو العقيدة أو اللون أو الانتماء السياسي وغيرها من العوامل، غير أنه في الواقع ولحد الآن مازالت فئات معينة من المجتمع تواجه صعوبة أكثر من غيرها في اجتياز مسابقات التوظيف في الإدارات والمؤسسات العمومية.

في الأخير هناك بعض التوصيات نقدمها في هذا الإطار، التي يمكن أن تساهم بجزء من الحل لتحقيق هذا الهدف المنشود، من أجل تحديث وتطوير فكرة المساواة في قانون الوظيفة العمومية، وتمكين أفراد المجتمع المختلفة من الوصول إلى الوظائف العامة، ونذكرها كالاتي:

- تطوير فكرة "تكافؤ الفرص" لصالح الفئات المحرومة اجتماعياً، إما لأسباب صحية أو لأسباب اجتماعية، ورفع نسبة توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة.

- اتخاذ التدابير المناسبة وفقاً للاحتياجات من أجل السماح للأشخاص ذوي الإعاقة، بالوصول إلى وظيفة عمومية أو الاحتفاظ بها وفقاً لمؤهلاتهم والحصول على التدريب والتكوين، وتحقيق احتياجاتهم التي يتعين توفيرها لهم، لأن أي رفض من طرف الإدارة أو المسؤول الإداري لاتخاذ مثل هذه الإجراءات، فإن ذلك قد يشكل تمييزاً.

- إنشاء بوابة رقمية مخصصة للشكاوى المتعلقة بعدم المساواة أو العنصرية والتعامل معها، وجمع الآراء لتشجيع ظهور أفكار جديدة في هذا المجال وتعزيز الممارسات الأكثر فاعلية للتعامل معها. ودعوة

المسؤولين الإداريين والسياسيين إلى لعب دورهم الكامل في عملية تعبئة الموظفين، وأكثر من ذلك المواطنين كلهم، من أجل الوقوف ضد أفعال عدم المساواة والعنصرية.

- وضع ميثاق من أجل تعزيز المساواة في الوظيفة العامة، يشكل الإطار العام الذي يتم من خلاله تنفيذ إجراءات مكافحة التمييز، ويعكس التزاما حول القيم التي يجب أن توجه عمل الإدارات العمومية والتمثلة في المساواة، الحياد ومبدأ عدم التمييز.

- إعادة النظر في برامج مسابقات التوظيف وموضوعاتها، من خلال عدم الاهتمام أكثر بمعارف المترشحين التي اكتسبوها في دراساتهم الجامعية والمدرسية، وإنما ما يتوافق مع واقع المهام الموكلة إليهم، كالبحث عن مهارات المترشحين المتعلقة بالوظيفة، وتقييم سلوكياتهم التي تتوافق وطبيعة الوظيفة المراد شغلها، ذلك من أجل تحقيق الهدف المتمثل في التأكد من أن المرشح لديه المعرفة النظرية اللازمة لتطوير حياته المهنية وبالمقابل لديه أيضاً المهارات اللازمة لتنفيذها، وهذا الأمر لا يتجسد إلا في إطار طريقة المقابلة، غير أن تطوير هذه الطريقة بما يتوافق وما سبق طرحه، يدفع إلى ضرورة وضع لجان خاصة لمسابقات التوظيف وتكوينهم وتدريبهم على تقنيات مقابلة التوظيف، مما يجعلهم متاحين بشكل دائم، وما يمكنهم كذلك من اقتراح المواضيع المناسبة وطرح الأسئلة الصحيحة، الأمر الذي يسمح بتقدير جيد لمعارف ومهارات المرشحين وتمييز الأفضل بينهم، وهذا ما يحقق أكثر المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة.

- تغيير طريقة التعيين في الوظائف العليا، من خلال التخلي عن نمط التعيين المباشر المعمول به والمنصوص عليه في المادة 16 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، حيث تنص هذه المادة على أنه يعود التعيين في الوظائف العليا إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة، وذلك لأنه قد لا يحقق المساواة بين جميع من تتوفر فيهم شروط شغل المناصب، ويساهم أكثر في التمييز فيما بينهم على عدة اعتبارات كالولاء مثلاً، وفتح الباب للسلطة التقديرية الذي قد يشوبه العديد من الغموض في غياب الشفافية وعدم معرفة شروط ومؤهلات التعيين. وعليه فإنه يجب العمل على التفكير في تغيير هذا النمط واستبداله بنمط المسابقة من خلال فتح باب الترشح لكل من تتوفر فيه الشروط المطلوبة، على أن يتم الاختيار استناداً لمبدأ الكفاءة والجدارة والخبرة ومن تتوفر فيه شروط أكثر.

- تسهيل حصول المتجنسين على وظائف عمومية باعتبارهم صاروا وطنيين وينتمون إلى الدولة التي تجنسوا بجنسيتها، مع وضع شروط واجبة التوفر فيهم من أجل بلوغ مسؤوليات معينة، وكذا مراعاة شرط الجنسية في الوصول إلى الوظائف العليا في الدولة.