

مبدأ المساواة في التوظيف كتدبير وقائي لمكافحة الفساد الإداري في التشريع الجزائري

Principle of Equality in Employment as a Preventive Measure against Administrative Corruption in Algerian Legislation

ط.د. / بلقاسمي أم كلثوم* أ.د. / بن جديد فتحي

المركز الجامعي نور البشير (البيض) المركز الجامعي نور البشير (البيض)

مخبر الدراسات القانونية التطبيقية جامعة الإخوة منتوري قسنطينة -1-

Malakfethi08@yahoo.fr

o.belkacemi@cu-elbayadh.dz

ملخص:

نظم المشرع الجزائري مبدأ المساواة في التوظيف ضمن عدة قوانين ، حيث كرسه كمبدأ أساسي للديمقراطية والشفافية في الدساتير الوطنية وهو ما تضمنه آخر تعديل دستوري لسنة 2020، بما في ذلك القانون رقم 06-01 للوقاية من الفساد ومكافحته الذي بدوره جسده من خلال عدة مظاهر ، إضافة إلى الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة ، وهو كذلك بدوره تضمن مبدأ المساواة كمبدأ أساسي ضمانا لتكافؤ الفرص لتقلد الوظائف العامة، إضافة إلى المبادئ الأخرى كمبدأ الشفافية والجدارة والنزاهة المجسدة لمبدأ المساواة في التوظيف. وبهذا يمكن القول أن المشرع الجزائري وفر حماية أكثر للتوظيف ، نظرا لأهمية الالتزام بهذا المبدأ في الالتحاق بالوظائف العامة كتدبير وقائي من أجل التصدي لكل أنواع وأشكال الفساد الإداري .

كلمات مفتاحية: مبدأ المساواة في التوظيف ، التدابير الوقائية ، مبادئ الوظيفة العامة ، الفساد الإداري .

Abstract:

The Algerian legislator has regulated the principle of equality in employment within several laws dedicating it as a fundamental principle for democracy and transparency in national constitutions, as ensured by the latest constitutional amendment of 2020. This includes Law No06-01 for the prevention and combating of corruption, which embodies it through various aspects, in addition to Law No. 06-03 concerning the general basic law of public employment which also guarantees it as a fundamental principle to ensure equal opportunities for public office. Other principles such as transparency, competence, and integrity are also embodied in the principle of equality in employment. Thus, it can be said that the Algerian legislator has provided greater protection in employment, given the importance of adhering to this principle in joining public offices as a preventive measure to combat all forms of administrative corruption :Keywords Principle of Equality in Employment, Preventive Measures, Principles of Public Employment Administrative Corruption.

مقدمة:

لقد أدركت جميع الدول خطورة ظاهرة الفساد الإداري وتصدت له بإبرام الاتفاقية على جميع الأصعدة والمستويات ، و من أهم ما تضمنته في تشريعاتها الدولية والداخلية السياسة الجزائية الحديثة والمتمثلة في السياسة الوقائية من جرائم الفساد ، حيث تمثل هذه السياسة في وضع الأطر القانونية اللازمة لجرائم الفساد في نصوص قانونية خاصة، كما تعتمد هذه السياسة على وضع تدابير وقائية وغيرها من التدابير بناء على مبادئ تجسدت في تشريعات على المستوى الدولي والداخلي للدول.

هذا ما دفع بالمشروع الجزائري للتصدي لهذه الظاهرة عن طريق منظومة قانونية متكاملة بدءا من التصديق بتحفظ على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد لسنة 2003 واستحداث القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وعلى اعتبار أن ظاهرة الفساد متعلقة أكثر بمجال الوظيفة العمومية وما ينجر عنها من إخلال الموظف بواجباته الوظيفية، نص بموجب قانون مكافحة الفساد على جملة من التدابير الوقائية هدفها تعزيز النزاهة، والمسؤولية والشفافية في تسيير القطاع العام بما في ذلك القطاع الخاص. وعليه أصبح موضوع حماية الوظيفة العامة يفرض نفسه على كافة التشريعات الوطنية لأنه من بين أهم التدابير الوقائية لمكافحة الفساد في القطاع العام، تضمن للموظف توظيف مشرف، منذ التحاقه بالوظيفة، من خلال الشفافية و تجسيد المبادئ المتعلقة بالتوظيف المكفولة دستوريا ومن أهمها مبدأ المساواة المكرس من خلال الأمر رقم 09-03 المتعلق بالتوظيف العمومي بما في ذلك قانون مكافحة الفساد كتدابير وقائي هام لحماية الوظيفة من كل أشكال الفساد الإداري. انطلاقا مما سبق نحاول من خلال هذه الدراسة الوقوف على الإشكالية التالية:

إلى أي مدى يمكن اعتبار مبدأ المساواة في التوظيف تديرا وقائيا للحد من الفساد الإداري في الجزائر؟

وفي سبيل الإجابة على الإشكالية المطروحة أعلاه، قسمنا دراستنا هذه إلى مبحثين نتناول في المبحث الأول مفهوم مبدأ المساواة في التوظيف، وفي المبحث الثاني تجسيد مبدأ المساواة في التوظيف.

المبحث الأول: مفهوم مبدأ المساواة في التوظيف

يعد مبدأ المساواة بمفهومه العام حقا أساسيا من حقوق الإنسان ، حيث تبنته كافة الأنظمة الديمقراطية كأساس يرتكز عليه حماية حقوق وحريات الأفراد ، كما يحقق مبدأ المساواة في تقلد الوظائف عدم التمييز وتكافؤ الفرص بين جميع المواطنين سواء عند التقدم للوظائف العامة، أو بعد الالتحاق بها مع مراعاة بعض الاستثناءات المحددة قانونا .

المطلب الأول: تعريف مبدأ المساواة في التوظيف والاستثناءات الواردة عليه

باعتبار مبدأ المساواة من المبادئ الأساسية والسامية التي كافحت البشرية من أجلها، للقضاء على جميع أشكال التمييز، سوف نتطرق لتعريف مبدأ المساواة بصفة عامة وفي مجال التوظيف من خلال الفرع الأول، وكذلك من خلال الفرع الثاني نتعرض للاستثناءات الواردة عليه .

الفرع الأول تعريف مبدأ المساواة في التوظيف

أولا :تعريف مبدأ المساواة لغة واصطلاحا

المساواة لغة السواء أي العدل، ويقصد بها المماثلة أو المبادلة والتكافؤ في القيمة والقدر المشاهدة أمام القانون، فإن القانون يطبق على الجميع دون تمييز بين الطوائف سواء بسبب الأصل، الجنس، الدين، أو اللغة أو المركز الاجتماعي¹.

كما يقصد بمبدأ المساواة اصطلاحا وباعتباره مبدأ من المبادئ الدستورية الأساسية ، هو أن الأفراد أمام القانون سواء، دون تمييز بينهم بسبب الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين أو اللون أو المركز الاجتماعي في اكتساب الحقوق وممارستها وتحمل الالتزامات

وأدائها، ولا يقوم التفاوت الاجتماعي إلا على أساس المصلحة العامة فعدم التمييز بين أبناء الدولة الواحدة عند تطبيق القانون عليهم بتحقيق المساواة أمام القانون الذي تكون قواعده عامة ومجردة ، فإن تطبيق قاعدة المساواة بين الأفراد أمام القانون يعني ذلك إلغاء كل الفوارق والتمييز بين طالما إن القاعدة القانونية ستطبق على الجميع بنيل ذات المعاملة القانونية خصوصا إذا كانوا في ظروف متشابهة².

ثانيا : مبدأ المساواة في التوظيف

يقصد بمبدأ المساواة في التوظيف أي في مجال الوظيفة العمومية تحقق العدالة بين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة العامة على أن تتوفر فيهم الشروط اللازمة، والتي تتوافق ومتطلبات الوظيفة الشاغرة ، والمعلن عنها³.

كما يقصد به كذلك عدم وضع قيود أمام المرشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي أو الجنس أو الرأي والتوجه السياسي أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي وغيرها من أشكال التمييز المختلفة، أو هو كما عرفته المحكمة الإدارية بتونس في قرار لها تحت رقم 1405\1404 بتاريخ 17 جويلية 1989 "عدم التفرقة بين أفراد الفئة الواحدة إذا تماثلت مراكزهم القانونية"⁴.

ولا يعني مبدأ المساواة أن أي مواطن يستطيع في أي لحظة شغل المنصب أو الوظيفة التي يرغب فيها ، بل يعني وضع حد لمختلف أشكال التمييز بين المواطنين استنادا لعوامل جغرافية أو دينية أو مالية أو تتعلق بجنس المرشح وغيرها من عوامل وهو ما يفرض ضبط الوظائف والمناصب بشروط عامة تصاغ بشكل مجرد ولا تنطوي على أي شكل من أشكال التمييز بين المرشحين للوظيفة العامة⁵.

يقصد به كذلك في معناه الشامل الاعتراف للجميع بحق التقدم لإشغال الوظائف الإدارية، أو هو إتاحة الإمكانية أمام جميع المواطنين في الدولة لولوج الوظيفة العامة وطرق بائها فيمن تتوفر فيه شروط الوظيفة الشاغرة ، أو هو عدم التمييز بين المواطنين في تولي الوظائف العامة على أساس شروط ومؤهلات عامة تسري على كافة دون تمييز في اختلاف الأصل أو الدين أو الجنس أو أي سبب آخر مادامت الشروط التي حددها القانون تتوفر فيهم ، لأن الوظائف العامة تنظم بقوانين ولوائح عامة يجب تطبيقها دون تمييز بين من تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها وفقا للقوانين واللوائح ، وهذا ما يندرج تحت مفهوم مبدأ المساواة أمام القانون بين المواطنين في تولي الوظائف العامة⁶.

وينصرف مبدأ المساواة إلى معنيين ، المساواة الفعلية والقانونية في التوظيف ، فالمساواة القانونية تقضي بعدم تفضيل أي فئة أو طبقة على أخرى في شغل الوظائف العامة متى توفرت في من يتقدمون لشغلها الشروط والمؤهلات المنصوص عليها قانونا، كما يقصد بها كذلك : "حق كل مواطن في الالتحاق بالوظيفة التي تتوفر فيه شروط شغلها وذلك دون أي تمييز طبقي أو اجتماعي"⁷.

أما المساواة الفعلية فتعني : "إتاحة فرصة التوظيف للمواطنين جميعا " ولن تتحقق هذه المساواة إلا بإلغاء القيود المفروضة في التوظيف، بحيث تكون الفرصة متاحة لجميع المواطنين⁸.

لذلك وجب على الإدارة عدم التمييز بين المترشحين لتولي الوظائف العامة استنادا لأي اعتبارات سوءا كانت جنسية أو معتقدات دينية أو عرقية أو على أساس انتماءات سياسية أو ولاء حزبي أو غيرها من عوامل التمييز، إلا أن هذا لا يعني أنه لا يوجد استثناءات واردة على مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العامة كما سيتم توضيحه لاحقا.

الفرع الثاني : الاستثناءات الواردة على مبدأ المساواة في التوظيف

ترد على مبدأ المساواة في تقلد الوظائف استثناءات ولا يطبق بصفة مطلقة وعامة ، لأن أي مواطن لا يستطيع في أي لحظة شغل المنصب أو الوظيفة التي يرغب فيها، وتطبق على فئات محددة قانونا حسب وضعياتها ، أو حسب تقدير السلطة الإدارية والسياسية المتمثلة في ما يلي:

أولا : نظام الوظائف المحجوزة

هي طريقة استثنائية للاتحاق بالوظائف العمومية تقوم على أساس اعتبارات إنسانية، وذلك بحجز نسبة محددة من الوظائف بواسطة مصابين أو معاقين جراء عمليات حربية يتميزهم عن الأفراد العاديين، عرفانا لتضحياتهم في سبيل الوطن⁹. كما يستفيد من هذا النوع في التوظيف ذوي الاحتياجات الخاصة ، ولا يعد هذا خروجا عن مبدأ المساواة أو صورة من صور الفساد الوظيفي ، وإنما بناء على اعتبارات ودواعي إنسانية و اجتماعية ، و قد أخذ به المشرع الجزائري بعد الاستقلال في بعض الأسلاك الوظيفية ، حيث اصدر مجموعة من القوانين مكرسا بذلك الاستثناء في عملية التوظيف ، ومن أهمها:

القانون رقم 99- 07 المؤرخ في 1999/04/05 المتعلق بالمجاهد والشهيد في نص المادة 38¹⁰ منه والتي تنص على: "يخصى المجاهدون وأرامل وأولاد الشهداء بالأولوية في التكوين والترقية"، كما جاء المرسوم التنفيذي رقم 14- 214 المتعلق بضبط الكيفيات المتعلقة بتخصيص مناصب العمل وتحديد الاشتراك المالي ومنح الإعانات قصد تهيئة وتجهيز مناصب العمل للأشخاص المعوقين، في المادة 02 منه على أن مناصب العمل للمعوقين المعترف لهم بصفة عامل يخصصها كل مستخدم بنسبة 01% ، طبقا لنص المادة 27¹¹ من القانون رقم 02-09 المتعلق بحماية الأشخاص المعاقين وترقيتهم.

ثانيا : الوظائف والمناصب العليا

إن التعيين في الوظائف والمناصب العليا لا تخضع للقيود والإجراءات و الشروط المنصوص عليها في قانون الوظيفة العمومية، لأن التعيين في مثل هذه الوظائف يخضع إلى السلطة التقديرية للإدارة بتدخل السلطة السياسية، وتعرف الوظائف العليا بأنها تلك الوظائف التي توجد بين الوظائف الإدارية والسياسية ، وهي تتطلب مؤهلات علمية لما تنطوي عليه من مسؤوليات وأعباء خاصة¹². بالعودة إلى التشريع الجزائري نجد أن نص المادة 15 من الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية ، تنشأ وظائف خاصة تمارس مسؤولية باسم الدولة تنفيذا لسياسات العمومية لها¹³. ويكون التعيين في الوظائف العليا بمقتضى مرسوم رئاسي أو تنفيذي مثالا على ذلك يعين الوالي بموجب مرسوم رئاسي، وهذا وفقا لما جاء به التعديل الدستوري لسنة 2020 ضمن المادة 92 منه ، كذلك يكون التعيين في الوظائف العليا بموجب قرار كما جاء في القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 26 ماي 2010 المتضمن المعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الشبه طبي على أن الأمين العام ومدير ملحقة المعهد الوطني البيداغوجي للتكوين الشبه طبي ، ورئيس قسم الإدارة و الوسائل يتم تعيينهم بمقتضى قرار صادر عن وزير السكن والصحة وإصلاح المستشفيات.

ثالثا : معيار المكان الجغرافي للمنصب المطلوب شغله

جاء المرسوم التنفيذي رقم 12\194 الذي يحدد تنظيم المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية¹⁴ في المؤسسات ولالإدارات العمومية ، بشرط جديد فيما يتعلق بالمشاركة في مسابقات التوظيف ، وهو معيار المكان الجغرافي قصد ضمان استقرار الموظفين ، ومن ناحية أخرى بغية استغلال المناصب المالية ، إذ على المترشح أن يرفق شهادة الإقامة التابعة لمكان المنصب المراد شغله .

أما بخصوص المسابقات ذات الطابع الوطني ، يفتح التسجيل للمشاركة في المسابقة لكل المترشحين المستوفين الشروط القانونية المحددة للتنظيم المعمول به ، دون مراعاة لمكان إقامة المترشح ، وهذا وفقا لما جاءت به المادة 6 من المرسوم التنفيذي المذكور أعلاه . كما أن هنالك استثناءات أخرى ترد على مبدأ المساواة في التوظيف ، تتمثل في الإدماج في الوظيفة باعتباره خروج عن القاعدة العامة ، كذلك توظيف الأعوان المتعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في حالات محددة قانونا . وتجدر الإشارة إلى مبدأ التمييز الإيجابي لصالح المرأة كإجراء استثنائي على مبدأ المساواة بينها وبين الرجل في مجال التوظيف

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة

نتيجة لتطور المجتمع الدولي ، وتركيزه على حقوق وحرّيات الأفراد جسد مبدأ المساواة في التوظيف من خلال موثيقه الدولية (الفرع الأول) ، فكان له تأثير على الدساتير الجزائرية المتعاقبة (الفرع الثاني) وكذلك انعكس على التشريعات الداخلية ذات الصلة (الفرع الثالث) و(الفرع الرابع)

الفرع الأول: الإطار القانوني لمبدأ المساواة في الموثيق الدولية

يجد مبدأ المساواة في تقلد الوظائف العامة أساسه القانوني في عدة موثيق دولية ، إذ يعد ميثاق الأمم المتحدة الوثيقة الدولية الأولى ذات الطابع العالمي، التي تضمنت نصوصه مبادئ احترام حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية و الثقافية. الذي جاء في مذكرته الإيضاحية التي تؤكد على إيمانها بتعزيز و تشجيع احترام حقوق الإنسان، والحرّيات الأساسية بدون تمييز، و بضمان مساواة الرجال و النساء بجميع الحقوق المدنية و السياسية الموجودة في هذه الاتفاقية، و هو أول معاهدة دولية تساوي بين الرجال النساء في الحقوق الأسرية والسياسة و الاجتماعية، فجاء في ديباجته " نحن شعوب الأمم المتحدة وقد ألينا على أنفسنا...و أن نؤكد من جديد إيماننا بالحقوق الأساسية للإنسان و بكرامة الفرد وقدره و بما للرجال و النساء...من حقوق متساوية..."¹⁵، كما أكدت المادة 55 منه على احترام حقوق الإنسان و مبدأ المساواة بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين¹⁶.

كما أكد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة في 10 كانون الأول 1948 على مبدأ المساواة بين الناس، وهذا ما نصت عليه المادة الأولى منه على أنه: " يولد جميع الناس أحرار متساويين في الكرامة والحقوق ". أما المادة الثانية فقد نصت على المبدأ الأساسي للمساواة، وعدم التمييز حيث حضرته من أي نوع من أنواع التمييز ، باعتباره هو حجر الأساس لمبدأ العدالة، الذي نص عليه الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في العديد من مواده¹⁷.

بما في ذلك العهدان الدوليان لحقوق الإنسان اللذان تبنتهما الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966، يحتلان مكان الصدارة على رأس هرم الموثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان، فجاء العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية مؤكدا على مبدأ المساواة وهذا ما يبرز من خلال نص المادة (03) منه¹⁸.

وكذلك العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية و الثقافية جسد مبدأ المساواة، معلنا في المادة (03) منه على أن: "الدول الأطراف تتعهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد، و هي حق الشغل و حق التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية، و حق تكوين نقابات والانضمام إلى النقابة..."¹⁹.

الفرع الثاني: الإطار الدستوري في التشريع الجزائري لمبدأ المساواة في التوظيف

اهتمت المنظومة القانونية الوطنية بمبدأ المساواة بصفة عامة و المساواة في تقلد الوظائف بصفة خاصة، فأصبح حقا أساسيا في دساتيرها وتشريعاتها الداخلية. حيث كرس الدستور حماية حقوق وحرّيات الأفراد كما يكفل جميع المبادئ الأساسية ، وهذا ما جعل من مبدأ المساواة في التوظيف يتمتع بقيمة دستورية حيث تضمنته الدساتير الجزائرية المتعاقبة منها دستور 1996 بموجب المادة 51 منه رسخت مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف في الدولة بين جميع المواطنين دون أية شروط ما لم ينص عليها القانون صراحة²⁰. كما تضمنت المادة 67 من التعديل الدستوري لسنة 2020 الاستثناء الوارد علي حق المواطنين في المساواة للالتحاق بالوظائف العامة باعتبارها وظائف ومهام ذات الصلة بالسيادة والأمن الوطني . كما كفل الدستور المساواة بين المرأة والرجل في حق تولي الوظائف وهذا ما نصت عليه المادة 68 \ ف1 من دستور 2020 في مضمونها أن الدولة تكفل عدم التمييز الجنسي بين الرجل والمرأة في التوظيف . وقد أضافت المادة 35 من نفس التعديل الدستوري على أن الدولة تسهر على حماية الحقوق الأساسية والحرية ومن أهم الحقوق الحق في تقلد الوظائف في الدولة والحق في المساواة بين المواطنين في تولي الوظائف و التوظيف . كما نصت المادة 37 من نفس

التعديل الدستوري على انه: "كل المواطنين سواسية أمام القانون ، ولهم الحق في حماية متساوية"²¹.

من خلال النصوص الدستورية نلاحظ أن المؤسس الدستوري كرس مبدأ المساواة في التوظيف من خلال عدة نصوص حماية لحقوق وحرية الأفراد في شتى المجالات ومن أهمها في التوظيف.

كما كفل التعديل الدستوري لسنة 2020 من خلال نصوصه عدة مبادئ من أهمها مبدأ الشفافية والديمقراطية ، ويظهر ذلك في مظاهر التحديث على المستوى الدستوري وما تضمنه من ضمانات لصالح شفافية تسيير الأموال العمومية والوقاية من الفساد في ترقية الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد و مكافحته إلى السلطة العليا للشفافية الوقاية من الفساد و مكافحته في المادتين 204 و 205²².

الفرع الثالث: الإطار القانوني لمبادئ المساواة في قانون الوظيفة العامة

اعتمد المشرع الجزائري في تنظيمه للوظيفة العامة على مجموعة من المبادئ، والتي يعتبر عدم احترام الإدارة لمعاييرها في التوظيف مظهرا من مظاهر تفشي الفساد الإداري في الوظيفة العامة بمختلف صوره، ومن أهم هاته المبادئ مبدأ المساواة في التوظيف وفيما يلي تفصيل هذا المبدأ الذي يعد أي خروج عنه قرينة على انحراف و فساد الوظيفة العامة.

من أبرز معالم الإصلاح الإداري صدور الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ومن أهم المبادئ التي جسدها مبدأ المساواة كما سنتطرق له في ما يلي :

يقوم الالتحاق بالوظيفة على مبدأ المساواة وهو مبدأ يلزم السلطة الإدارية باحترامه والابتعاد عن أي تمييز غير موضوعي بين المترشحين ، وعدم الخضوع لمعايير ذاتية كالانتماء السياسي أو الإيديولوجي وهو ما نصت عليه المادة 27 من الأمر 03\06، ونصت المادة 74 من نفس الأمر أن التوظيف يخضع إلى مبدأ المساواة في الالتحاق بالوظائف العمومية ، كما نصت المادة 80 من نفس الأمر كذلك على المسابقات سواء على أساس الشهادات أو الاختبارات ، وهذا ضمينا يجسد مبدأ المساواة²³.

الفرع الرابع: الإطار القانوني لمبادئ المساواة التوظيف في قانون الفساد

كانت الجزائر من بين الدول السباقة للانضمام و التصديق على الاتفاقيات الدولية والإقليمية والعربية لمكافحة الفساد ، تعد اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2003 من بين أهم الاتفاقيات لمكافحة الفساد الإداري والمالي والمرجع الأساسي للتشريع الدولي التي تهدف إلى ترويج وتدعيم التدابير الرامية إلى منع ومكافحة الفساد .

وعلى هذا الأساس صدر القانون رقم 06 - 01 المؤرخ في 20 فبراير 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، وبودوره تضمن مبادئ أساسية كتدابير وقائي للتوظيف لمكافحة الفساد من خلال نصوصه.

وهذا ما أكدته المادة (03) منه على أهم المبادئ والقواعد الواجب إتباعها ومرعاتها في توظيف مستخدمي القطاع العام بنصبها على مراعاة عدة قواعد التوظيف للتسيير الحسن في المجال المهني للقطاع العام باعتماد مبادئ النجاعة والشفافية وكذا المعايير الموضوعية تجسيدا لمبدأ المساواة في تقلد الوظائف العام²⁴.

المبحث الثاني : تجسيديات مبدأ المساواة في التوظيف

سوف نتطرق من خلال هذا المبحث إلى تجسيد المشرع الجزائري لمبدأ المساواة في التوظيف وذلك من خلال قانون الوقاية من الفساد و مكافحته (المطلب الأول) وقانون الوظيفة العامة (المطلب الثاني) كما يلي :

المطلب الأول: تجسيد مبدأ المساواة للتوظيف في قانون الفساد الجزائري

لقد أكد قانون الوقاية من الفساد و مكافحته رقم 01 / 06 في المدة (03) منه على أهم المبادئ و القواعد الواجب إتباعها ومرعاتها في توظيف مستخدمي القطاع العام تجسيدا لمبدأ المساواة كالتالي

الفرع الأول : اعتماد مبدأ الشفافية تجسيدا لمبدأ المساواة

يقصد بالشفافية أن تكون قواعد تسيير شؤون الدولة واضحة وبارزة للجميع حتى يتسنى لكل المواطنين متابعة الطرائق المعتمدة من طرف القيمين على تدابير قضايا الوطن ، كي لا يكون امتيازاً مقتصر على نخبة من الأوفياء و المقربين دون غيرهم من عامة الشعب ، فحين تطبيق شروط الشفافية في التدابير تقل فرص التلاعب و الفساد و إمكان استغلال السلطة و اللجوء إلى الشطط في استعمالها ، فتصبح ممارسة السلطة مسؤولية قبل أن تكون امتيازاً²⁵.

الفرع الثاني : اعتماد مبدأ الجدارة تجسيدا لمبدأ المساواة

يعد " مبدأ الجدارة " أو كما سماه المشرع الجزائري " بمبدأ الاستحقاق " من أهم المبادئ العامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل المسؤولية و إدارة و تسيير الشؤون العامة ، فهو لا يقل أهمية عن مبدأ المساواة ، لأنه يجعل من الصلاحية و الكفاءة و المؤهلات و القدرات الشخصي أساساً لاختيار الموظف العام . من بين أهم تعريفات الفقه الإداري لمبدأ الجدارة نجد التعريف الآتي " : هو ذلك المبدأ الذي يجعل اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم على أساس الصلاحية وليس على أساس المحاباة²⁶ .

وعملًا بهذا المبدأ يتم التركيز في عملية التوظيف على اختيار الموظفين على أسس ومعايير موضوعية كالقدرة والخبرة ، و المؤهلات العلمية والكفاءة .

الفرع الثالث : اعتماد مبدأ النزاهة

النزاهة هي ظاهرة إنسانية تحكمها المبادئ والقيم المنبثقة عن والإخلاص و الصدق والأمانة في العمل . والنزاهة بالنسبة للموظف تعّد إلتزاماً و واجبا وظيفيا ، و هذا الواجب يفرض التصدي للقيام بأعباء الوظيفة العامة التي أصبحت مع التطور الكبير لدور الدولة لها الكثير من التأثير والفاعلية على سلطة الحكم وعنصر مهم من عوامل النمو والتقدم ، لذلك فإلتزام الموظف العام بالنزاهة لا يجب أن يتترك للضمير²⁷ .

أشار المشرع الجزائري إلى النزاهة في قانون الوقاية من الفساد و مكافحته كمقوم من مقومات قواعد سلوك الموظفين العموميتين من خلال المادة (07) منه ، حيث ربط بنن النزاهة وضع مدونات وقواعد سلوكية الموظفين ، كضمانة لها²⁸ .

الفرع الرابع : المبادئ العامة المتعلقة بالصفقات العمومية

نلاحظ أن المشرع الجزائري أكد على ضرورة تكريس المبادئ التي تحكم سير تنظيم الصفقات العمومية لتحقيق المساواة بين المترشحين ، مركزا على مبدأ الشفافية في الإجراءات و علانية المعلومات ، و قواعد المنافسة الشريفة كما ألح النص على ضرورة اختيار معايير موضوعية ودقيقة لانتفاء المتعامل المتعاقد في كل عملية تعاقدية . كما أن المرسوم الرئاسي رقم 15-247 هو كذلك كرس مبدأ الشفافية في المادة (06) منه ، و لعل من أهم آليات تكريس مبدأ الشفافية في مجال الصفقات العمومية ، أن فتح الاظرفة الخاصة بالعروض يتم بطريقة علنية ، مع إلزام الإدارة بتوضيح معايير المنافسة²⁹ .

المطلب الثاني : تجسيد مبدأ المساواة في الوظيفة العمومية

إن مبدأ المساواة في التوظيف هو عدم وضع قيود أمام المرشحين للوظيفة العامة على أي أساس كان، و يجسد ذلك من خلال المساواة في شروط التوظيف أو من خلال ضبط إجراءات التوظيف يتم إيضاحه كما يلي :

الفرع الأول : المساواة في شروط التوظيف

إن المساواة في شروط التوظيف تتسم بالموضوعية والتجريد ، لتمكين جميع الراغبين في التقدم والمشاركة في الالتحاق بالوظائف العامة ، وبالرجوع إلى نص المادة 67 من التعديل الدستوري 2020 نجد أن المشرع كرس مبدأ المساواة في تقلد الوظائف للمواطنين بشروط تحدّد قانونا ، ومنه نجد نوعين من الشروط الموضوعية والشكلية التي حددها القانون الأساسي العام للوظيفة العامة كما يلي :

أولاً: الشروط الشكلية للالتحاق بالوظيفة العامة

إن تنظيم شروط التوظيف قانونا ما هو إلا تدبيراً وقائياً للحد من ظاهرة الفساد الإداري ، وهذا ما أكدت عليه اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ، وجسده المشرع الجزائري من خلال نص المادة 75 من الأمر 03-06 ، والتي بدورها تضمنت عدة شروط الواجب توفرها وهي كالآتي :

- أن يكون يحمل جنسية جزائرية .
- أن يكون متمتعاً بحقوقه المدنية .
- أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية .

- أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تنافي وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها .

- أن تتوفر فيه شروط السن ، والقدرة الذهنية والبدنية ، وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد³⁰ .

وعليه لا يمكن إضافة أي شرط آخر غير التي نص عليها القانون من أجل التوظيف ، ما لم يكن هناك قانون خاص بتوظيف فئة معينة ومحددة قانوناً دون أخرى ، ومنه يجب على الإدارة أن تعلن عن باب الالتحاق بالوظيفة لكل من توفرت فيه الشروط . إلا أن هذا كله ما هو إلا تطبيقاً لمبدأ الجدارة و الشفافية والنزاهة في تقلد الوظائف ، والتي تندرج في حيز تكريس مبدأ المساواة كتدبير وقائي أولي لمكافحة الفساد الإداري .

ثانياً: الشروط الموضوعية للالتحاق بالوظيفة العامة

يعتبر مبدأ الجدارة من المبادئ الهامة التي تكفل اختيار أفضل العناصر القادرة على تحمل مسؤولياتها فهو يجعل من الصلاحية والكفاءة أساساً لاختيار الموظف العام . وعليه اتجهت مختلف قوانين الوظيفة العامة في الدول لا سيما الجزائر إلى إقرار هذا المبدأ . إن كل منصب إداري يفترض في شاغله أن تتوفر لديه قدراً أو حداً من المعرفة يستوجبها المنصب في حد ذاته . ثم أن هناك علاقة كبيرة بين الإدارة العامة و مبدأ الجدارة ، فالإدارة حين تضم أشخاص لا يحملون مؤهلاً فكيّف يمكن ضمان أداء الخدمة أو انتظار مردودية المرفق العام . و لا يتعارض مبدأ الجدارة مع مبدأ المساواة ، لأن التساوي في الالتحاق بالوظائف العامة لا يتنافى أبداً وفرض مؤهلات لشغل الوظيفة . أو فرض مسابقة أو امتحان مهني للحصول عليها والتأكد من قدرات المعني³¹ .

و عليه الأخذ بمبدأ الجدارة في تولي الوظائف العامة فإنه يحقق عدة مزايا أهمها إحساس الموظف بالمساواة والعدل و هذا ما يشعره بالأمن و الاستقرار الوظيفي ، الأمر الذي يقوي انتمائه و ولائه الوظيفي و إخلاصه و التفاني في خدمة الإدارة والمواطن على السواء ، الأمر الذي يقلل من فرص تفشي الفساد الإداري³² .

الفرع الثاني: إجراءات التوظيف

يفرض هذا المبدأ إخضاع جميع المرشحين للتوظيف العامة لمسابقة لاختيار أحسنهم من حيث القدرات المتعلقة بالمنصب الواجب شغله ، و هذا ما حدده المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 المتعلق بتحديد كفاءات تنظيم المسابقات و الامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات العلمية و إجراءاتها نص عليه المشرع الجزائري من خلال نص المادة 80 من الأمر 03-06 على أن الالتحاق بالوظائف العامة عن طريق المسابقات سواء على أساس الشهادات أو الاختبارات ، حيث أشارت إلى أنه : " يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق المسابقة على أساس الاختبارات ، أو على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين ، والفحص المهني ، أو كذلك عن طريق التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكويناً متخصصاً منصوص عليه في القوانين الأساسية ، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة³³ .

كذلك كرس المشرع الجزائري مبدأ المساواة في القانون رقم 03/06 ، من خلال جملة من الحقوق للموظف خلال مساره المهني كالحق في الراتب و الحق في الراحة و العطل الحق في التقاعد ، و غيرها من الحقوق المنصوص عليها قانوناً ، مقابل ذلك المساواة في الواجبات الوظيفية والمساواة في الخضوع للنظام التأديبي عند ارتكاب خطأ مهني حيث يعرض مرتكبه إلى عقوبة تأديبية.

خاتمة :

نستخلص من هذه الدراسة التي قمنا من خلالها معالجة موضوع مبدأ المساواة في التوظيف كتدبير وقائي لمكافحة الفساد في التشريع الجزائري ، أن مبادئ التوظيف من المبادئ الأساسية التي أكدت عليها المواثيق الدولية ، وأن المشرع الجزائري من خلال المصادقة على الاتفاقيات الدولية وخاصة المتعلقة بمكافحة الفساد اتفاقية الأمم المتحدة ل مكافحة الفساد والوقاية منه لسنة 2003 ، انتهج طريق السياسة الجنائية الحديثة التي تعتمد على الوقاية من الجريمة قبل حدوثها ، وذلك من خلال وضع مبادئ وقائية إضافة للسياسة الردعية ، وخاصة المبادئ الخاصة بالتوظيف التي نجد سندها خصوصاً في المادة (03) من قانون 01-06 وهذه المبادئ ما هي إلا تجسيداً لمبدأ المساواة تراعي توظيف مستخدمي القطاع العام وفي سير حياتهم المهنية ، كما أن هذا المبدأ مكرس دستورياً كما جاء بها التعديل الدستوري لسنة 2020 والدساتير التي قبله ، كما نص الأمر رقم 03-06 على هذا المبدأ في التوظيف حماية للأفراد من التعسف والانحراف ، فجميع هذه القوانين المنظم لمبدأ المساواة في التوظيف فماهي إلا أهم تدابير وقائية من الفساد الإداري المرتبط بالموظف العمومي.

بين أهم النتائج المتوصل إليها

- ترقية الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته إلى السلطة العليا للشفافية و الوقاية من الفساد ومكافحته في المادتين 204 ، 205 ، تكريساً لمبدأ المساواة من خلال الشفافية لغرض الحد من ظاهرة الفساد .
- تكريس مبدأ المساواة كمبدأ دستوري و في قانون الفساد وقانون الوظيفة العمومية ، وذلك في تقلد الوظائف وفي التعامل في الإدارة العمومية ومع التعامل مع الجمهور ، نظراً للأهمية الكبرى لهذا المبدأ في مكافحته الفساد كتدبير وقائي .
- باعتبار مجال الصفقات العمومية الأكثر خصوبة لتنامي ظاهرة الفساد الإداري ، الذي يتطلب وضع تدابير وقائية لحماية المال العام و هذا ما جسده المشرع الجزائري من خلال قانون الفساد والرسوم الرئاسي رقم 247/15 ، بتكريس عدة مبادئ كمبدأ الشفافية كتدبير وقائي عند إبرام وتنفيذ الصفقات العمومية .

- أن جميع القوانين بالرغم من اختلافها إلى أنها تكميلية لبعضها البعض ، نلاحظ العلاقة الوطيدة بين قانون الفساد و قانون الوظيفة العمومي تحتوي على مبادئ و معايير التوظيف في القطاع العام وتسيير حياتهم المهنية بطريقة تكاملية .

- وأخر ما نختتم به دراستنا هي مجموعة من الاقتراحات وهي :
- رغم أنا الدستور نص على المبادئ الأساسية حماية للحقوق و الحرية العامة للأفراد إلى أن القوانين الأخرى و ذات الصلة بالوظيفة العمومية ومكافحة الفساد لم تنص فيها على بعض المبادئ بصفة واضحة وصريحة بل كانت ضمنية ، لذلك لابد من تخصيص مواد قانونية صريحة تتضمن هذه المبادئ نظرا لأهميتها في التصدي للفساد الإداري من جذوره أي كندابير وقائية .
- رغم أن المشرع الجزائري بذل عدة جهود في تشريعاته للتصدي للفساد الإداري، إلى أن تفشي ظاهرة الفساد مازالت تعاني منها الجزائر لذلك وجب فرض رقابة مشددة وإلزام الإدارة بالتقيد بالمبادئ الأساسية في التوظيف وفي التعاملات في الإدارة العمومية .
- فرض جزاءات جنائية مشددة على الموظفين الذين يخلون بالمبادئ العامة في التوظيف و في الوظيفة العمومية باعتبارها تندرج ضمن أخلاقيات المهنة وكتدبير وقائي للحد من الفساد الإداري.
- الاختيار والترقية في الوظيفة العامة تفتقر إلى الآليات اللازمة لمنع المحسوبية والوساطة في هذا النظام .

الهوامش :

- 1 - يحياوي نبيل ، داسي نورة ، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية "دراسة قانونية تحليلية" ،مجلة الرسالة والبحوث الإنسانية المجلد (07) العدد (02) جامعة يوسف بن خدة الجزائر ، سنة 2022، ص 846 .
- 2 - عبد القادر محمد القيسي ، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة ، ط الاولى ، المصدر القانوني للإصدارات القانونية القاهرة ، مصر ، سنة 2016 ، ص ص 22،23.
- 3 - تيشات سلوى ، أثر التوظيف العمومي على كفاءة المواطنين بالإدارات العمومية الجزائرية دراسة حالة جامعة أحمد بوقرة "بومرداس"،رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية ،تخصص تسيير المنظمات ،كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ،جامعة أحمد بوقرة بومرداس ، الجزائر ،سنة 2010/2009 ،ص 30 .
- 4 - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ،ط الأولى،جسور للنشر والتوزيع،الجزائر،2015، ص 68.
- 5 - عمار بوضياف ، نفس المرجع ، ص 69.
- 6 - عبد القادر محمد القيسي ، مرجع سابق ، ص ص 50 -51.
- 7 - حاحة عبد العلي،الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري،أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق ، تخصص قانون عام،كلية الحقوق والعلوم السياسية،جامعة محمد خيضر بسكرة،الجزائر ،سنة 2013/2012، ص 372.
- 8 - حاحة عبد العالي ، نفس المرجع ، ص 372.
- 9 - بوعكاز يسرى ،تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ،رسالة لنيل شهادة الماجستير في إطار دكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ،جامعة الجزائر1 ، الجزائر ، سنة 2016/2015 ، ص 23.
- 10 - المادة 38 القانون رقم 99- 07 المؤرخ في 05أفريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد .
- 11 _ المادة 27 من القانون رقم 02- 09 المؤرخ في 08 ماي 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ،الجريدة الرسمية عدد34، مؤرخ في 14 ماي 2002.

- 12 - حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص 376.
- 13 - المادة 15 من الأمر رقم 06-03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2016 ، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 46 ، لسنة 2006.
- 14 - المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 ، الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكفاءات إجرائها، جريدة رسمية عدد 26 ، المؤرخة في 03 ماي 2012.
- 15 - ديباجة ميثاق الأمم المتحدة، منشورات إدارة شؤون الإعلام للأمم المتحدة، 2005م، ص3.
- 16 - المادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة المؤرخ في 1945/06/26.
- 17 - أنظر المادة (01) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1945.
- 18 - المادة (03) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المؤرخ في 1966/16/12.
- 19 - المادة (03) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 1966/16/12.
- 20 - أنظر المادة 51 من الدستور الجزائري ، المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ، المعدل والمتمم ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96-438 ، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، ج . ع . 76 ، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.
- 21 - أنظر المادتين (35) و(37) من نفس المرجع.
- 22 - أنظر المادتين (204) و(205) ، مرجع نفسه .
- 23 - المادة (74) و(80) من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .
- 24 - المادة (03) من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20 فيفري سنة 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، عدد 14 ، لسنة 2006.
- 25 - مالكية نبيل ، أحكام الفساد الإداري وتدابير مواجهته في التشريع الجزائري الجزائري،، ط الأولى ، ابن النديم للنشر والتوزيع وهران، الجزائر، 2022 ، ص 77.
- 26 - حاحة عبد العالي، مرجع سابق ، ص ص 376 – 377.
- 27 - حماس عمر ، جرائم الفساد المالي وآليات مكافحته في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة الجنائي للأعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر ، 2016-2017، ص 165
- 28 - المادة (07) من القانون رقم 06/01 ، مرجع سابق
- 29 - عمار بوضياف ، شرح تنظيم الصفقات العمومية ، ج 2، ط6 ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2017، ص ص 287، 285 .
- 30 - المادة (07) من القانون رقم 06/01 ، مرجع سابق .
- 31 - عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، مرجع سابق ، ص 88.
- 32 - حاحة عبد العالي ، مرجع سابق ، ص 380.
- 33 - المادة (80) من الأمر رقم 06-03 ، مرجع سابق .

قائمة المراجع :

أ- النصوص التشريعية الدولية والوطنية

1- ميثاق الأمم المتحدة المؤرخ في 1945/06/26.

2- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1945.

3- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 1966/16/12.

4- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية المؤرخ في 1966/16/12.

1- الدستور الجزائري ، المؤرخ في 28 نوفمبر 1996 ، المعدل والمتمم ، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي 96- 438 ، المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 ، ج . ع 76 ، المؤرخة في 08 ديسمبر 1996.

2- القانون رقم 99- 07 المؤرخ في 05 أبريل 1999 المتعلق بالمجاهد والشهيد .

3- القانون رقم 02- 09 المؤرخ في 08 ماي 2002 ، المتعلق بحماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، الجريدة الرسمية عدد 34، مؤرخ في 14 ماي 2002.

4- القانون رقم 06- 01 المؤرخ في 20 فيفري سنة 2006 ، المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، الجريدة الرسمية، عدد 14 ، لسنة 2006.

9- الأمر رقم 06- 03 ، المؤرخ في 15 جويلية 2006 ، المتعلق بالقانون الأساسي للوظيفة العامة، الجريدة الرسمية عدد 46 ، لسنة 2006.

10- المرسوم التنفيذي رقم 12- 194 المؤرخ في 25 أبريل 2012 ، الذي يحدد كفاءات تنظيم المسابقات والامتحانات و الفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية وكفاءات إجرائها، جريدة رسمية عدد 26 ، المؤرخة في 03 ماي 2012.

ب- الكتب

1- عبد القادر محمد القيسي ، مبدأ المساواة ودوره في تولي الوظيفة العامة ، ط الأولى ، المصدر القانوني للإصدارات القانونية القاهرة ، مصر ، سنة 2016 .

2- عمار بوضياف ، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري ، ط الأولى، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2015 .

3- عمار بوضياف ، شرح تنظيم الصفقات العمومية ، ج 2، ط 6، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر ، 2017.

4- مالكية نبيل ، أحكام الفساد الإداري وتدابير مواجهته في التشريع الجزائري، ط الأولى، ابن النديم للنشر والتوزيع وهران ، الجزائر، 2022.

ج - المذكرات

1- بوعكاز يسرى ، تطور نظام الوظيفة العمومية في مجال التوظيف في الجزائر ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في إطار دكتوراه تخصص الدولة والمؤسسات العمومية ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر 1 ، الجزائر ، سنة 2015\2016 .

2- حاحة عبد العلي، الآليات القانونية لمكافحة الفساد الإداري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق ، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر ، سنة 2012\2013.

3- حماس عمر ، جرائم الفساد المالي وآليات مكافحته في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة للجناي للأعمال ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان ، الجزائر ، 2016-2017.

د- المقالات

1- يحياوي نبيل ، داسي نورة ، مبدأ المساواة وتطبيقاته في تولي الوظيفة العمومية "دراسة قانونية تحليلية "، مجلة الرسالة والبحوث الإنسانية المجلد

(07) العدد (02) جامعة يوسف بن خدة ، الجزائر ، سنة 2022.