الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم والبحث العلمي

جامعة يحي فارس بالمدية

كلية الحقوق والعلوم السياسية

مذكرة نهاية الدراسة للحصول على شهادة الماستر

تخصص: دولة ومؤسسات

بعنوان:

ميثاق آداب واخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

من تقديم الطالبتين:

- طوبال أمينة
- بومهدي اسيا

تحت إشراف الأستاذ:

بلعربي بلقاسم

أعضاء لجنة المناقشة:

اسم ولقب الاستاذ	الجامعة الاصلية	الرتبة	الصفة
رشيد شميشم	جامعة المدية	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بلقاسم بلعربي	جامعة المدية	أستاذ محاضر قسم أ	مقررا
فاطمة خرشف	جامعة المدية	أستاذ محاضر قسم ب	مناقشا

السنة الجامعية: 2023-2024


بسم الله الرحمن الرحيم

كلمة شكر

الحمد لله حمدا كثيرا حتى يبلغ الحمد منتهاه، والصلاة والسلام على اشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه، الحمد لله حمدا طيبا مباركا ملء السموات والأرض على ما أكرمنا به من أجل القيام بهذا العمل.

وانطلاقا من باب من لم يشكر الناس لم يشكر الله لقول رسولنا الكريم صلى الله عليه وسلم: "من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل"

نتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذ المشرف: "بلعربي بلقاسم" حفظه الله ورعاه وأطال في عمره على إرشاداته وتوجيهاته التي لم يبخل بها علينا، وكذا تكرمه بنصحنا حتى إتمام هذه الدراسة، فله منا كل الشكر والتقدير والإحترام وجزاه الله على خير العلم، ومتعه بالصحة والعافية.

كما نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على مابذلوه من جهد في قراءة هذا العمل المتواضع، وكذا على النصائح التي قدموها لنا من أجل أن يكون في أتم صورة له.

دون ان ننسى كل أساتذة كلية الحقوق على ماقدموه لنا، والذين اخذنا منهم الكثير. وكذا كل من أمدنا بيد العون والمساعدة من قريب أو بعيد.

الاهداء

أهدي ثمرة جهدي المتواضع هذا:

إلى من وهبوني الحياة والأمل وعلموني أن ارتقي سلم الحياة بحكمة وصبر، الى والداي الأعزاء أطال الله في عمرهما وأدامهما تاجا فوق رأسي.

إلى من وهبني الله نعمة وجودهم في حياتي:

إلى سندي ورفيق دربي في هذه الحياة إلى زوجي الغالي

إلى فلذات كبدي ونور عيوني: مروة ، عبد المالك، اية وعبد الرحمان

إلى من كانوا عونا لي في رحلة بحثي أخواتي

إلى من كان سببا في مواصلتي لدراستي إلى أعز وأغلى أستاذ أمده الله بالصحة والعافية الأستاذ الفاضل : بلعربي بلقاسم.

إلى من كاتفتني رحلة البحث هاته الى رفيقة دربي: آسيا بومهدي

إلى كل أساتذة كلية الحقوق بجامعة المدية

إلى كل زملائي وزميلاتي طلبة دفعة 2024

إلى كل من ساعدني من قريب أو بعيد

إلى كل طالب علم سعى بعلمه ليفيد الإسلام والمسلمين بكل ما أعطاه الله من علم ومعرفة

أمينة طوبال

الإهداء:

الى من قال في حقهما الرحمان "وقضى ربك الا تعبدوا الا إياه وبالوالدين احسانا"والدي الكريمين اطال الله عمرهما في الخير والبسهما لباس الصحة والعافية، ورزقني برّهما ورضاهما.

الى من اكرمني الله به،سندي في الحياة ورفيق دربي"زوجي الكريم".

الى هبة المولى عطيته، فلذات كبدي ونور بصري"عبد المجيد، مروة وعبد الرحيم".

الى من تقاسموا معي أعباء الحياة وكانوا سنداً ودعماً لي طيلة مشواري الدراسي اخوتي وأخواتي وكل افراد عائلتي كل باسمه ومقامه.

الى زميلتي ورفيقة دربي "امينة طوبال".

الى كل من علمني حرفاً ولا يسع المقام ذكرهم "أساتذتي" جازاهم الله عني خيراً.

آسيا بومهدي

مقدمـــــــة

تشكل الاخلاق الوظيفية القواعد والقيم التي ينبغي للأفراد اتباعها في مكان العمل، حيث تشمل النزاهة، والمسؤولية، والاحترام والشفافية، إذ تعتمد هذه الأخلاقيات على تقدير الشخص للأخلاقيات الفردية والمهنية في أداء مهامه بطريقة تشجع على النمو المهني والتعاون الفعّال داخل الفريق.

وقد كانت الاخلاق ومنذ القدم تشكل حجر الاساس لترقية مختلف المجالات في المجتمعات، فهي تشكل الأساس الأخلاقي الذي يحدد سلوك الأفراد وعلاقاتهم من خلال تعزيز القيم الأخلاقية مثل الصدق، والعدالة، والتعاون، فيمكن تعزيز التفاهم وبناء بيئة إيجابية للتعايش والتطور، مصداقا لقول الشاعر أحمد شوقي: إنما الامم الاخلاق ما بقيت # فإن هم ذهبت اخلاقهم ذهبوا.

ويمثل التعليم العالي "أهم مراحل التعليم"، أهمية ومكانة في حفظ بقاء المجتمع وتحقق تطوره، فهو أعلى مراحل التعليم، وأنضجها وأرقاها وأوسعها وأعمقها وأكبرها تأثيرا في الأفراد والمجتمعات من جميع النواحي، العلمية والفكرية والشخصية والاجتماعية والثقافية وحتى الاقتصادية والسياسية والدينية. وباعتبار الأستاذ الجامعي القائم والمسؤول الأول عن تنفيذ مهام الجامعة من تدريس وبحث علمي وتسيير وإدارة مرفق التعليم العالي،وخدمة المجتمع من جميع النواحي، فإنه قد حظي بمكانة حساسة وخاصة، تميزه عن باقي المهن، وبما ان مهنة التعليم تعدّ ومنذ القدم رسالة نبيلة تقدم الى الاجيال الصاعدة، فقد اهتمت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي بإعداد ميثاق أخلاقي تعتمده الأسرة الأكاديمية وجميع العاملين في منظومة الجامعة أساتذة وموظفين وعمال، وقد شهد ميلاد هذا الميثاق العديد من الصعوبات التي حالت دون رؤيته للنور منها ما هو تعليمي ومنها ما هو سياسي واقتصادي وحتى أمني.

ورغم أن الجامعة الجزائرية لم يكن لها حظ اعتماد مثل هذه المواثيق منذ فجر إنشائها وظلت رهينة الأعراف و التقاليد الإدارية، تسيرها وتعمل على تطبيق بعض الأخلاقيات الموروثة، إلا أن الوصاية و بعد تعثرات ونجاحات نسبية، خولت لمجلس آداب وأخلاقيات المهنة حق اقتراح المبادئ والقواعد والتقاليد التي يجب أن تسير ممارسة مهنة التكوين والتعليم العاليين والمبادئ التي تسير العلاقات بين الأساتذة ومكونات الأسرة الجامعية الأخرى والتدابير الكفيلة بضمان حريات الأساتذة في الحرم الجامعي وأشكال النشاطات التي يساهم بها التعليم العالي في الترقية العلمية والثقافية للمواطن وذلك سعيا منها لتحقيق نقلة نوعية في هذا المجال لاسيما في أخلقة مهنة التدريس الجامعي، بإخضاع كل الفاعلين فيه من أساتذة وطلاب وإدارة ، فكرا، وسلوكا، ومعاملة، وانضباطا لهذا الميثاق الذي وضع كإطار قانوني يضمن حسن سير مرفق التعليم العالي وتمكين الأسرة الجامعية من أداء وظائفها ومهامها في ظل الاحترام المتبادل بين مختلف أعضائها والفاعلين فيها مع إقرار المسؤولية الكاملة عن كل إخلال بنصوص هذا الميثاق.

وتتلخص أهمّية هذه الدراسة فَي تسليط الضوء على أخلاقيات مهنة التدريس لدى الأستاذ الجامعي بين النظري والتطبيقي، وذلك من خلال توجيه النظر إلى:

- وضع آلـية مـقترحة لإعداد قيم المسؤولية الاخلاقية لممارسة المهنة لدى الأساتذة الجامعيين من الناحية العملية

- تبني استراتيجية البعد الاخلاقي لقياس مدى توفر المعيار المهني لدى الاستاذ الجامعي مما يسهم في الارتقاء بأدائه وتطوّر مساره المهني والعلمي.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى التزام الأستاذ الجامعي بالأخلاق الفاضلة التي جاء بها الاسلام، والتي تشكل ترابطاً وثيقاً بأخلاقيات المهنة داخل الجامعة الجزائرية.

- إثراء رصيد الباحث من خلال اطلاعه على الاسس النظرية التي جاء بها الاسلام، والتي تشكل ترابطاً وثيقاً بالمهنة داخل الجامعة الجزائرية.

- إثراء رصيد الباحث بدراسة بحثُية، قد تكون الداعم للمشكلات الاجتماعية الراهنة والاستفادة لمن يريد التعمق بمرجعية أخلاقية لهذا الموضوع.

- تفعيل حرص الأجهزة الرسمية لتناول المساءلة المهنية والالتزام الاخلاقي بالدراسة والتحليل والعمل على تطبيقها على أرضية الميدان الجامعي.

- محاولة تغيير النظرة السلبية لواقع التعليم في الجامعة من خلال وضع تصور مقترح لميثاق أخلاقيات المهنة.

أما أسباب ودوافع اختيار الموضوع فمن المؤكد أنَّ اختيار هذا الموضوع لم يكن عشوائي، وما تجدر الاشارة إليه في هذه الدراسة المتمثلة في مجموعة من الاسباب التي أدّت إلى تسليط الضوء على أبرز جانبين (ذاتية- موضوعية)، حيث تتمثل الاسباب الذاتية في مايلي:

- الرغبة في الاطلاع والتعمق أكثر في مهنة الاستاذ الجامعي ومايرتبط بها من قيم سامية.
- إثراء الرصيد المعرفي للباحثين في هذا الموضوع.
- المساهمة في نشر ثقافة التحلي بالأخلاق المهنية في الجامعات الجزائرية.
- حب المهنة والرغبة في العمل في التدريس الجامعي، وكذا الرغبة في تحسين الذات وخدمة المجتمع.
- الشغف بالمعارف العامة، وكذا المعارف الأخلاقية والتربوية.

أما الاسباب الموضوعية فقد تتمثل في:

- تشكيل هيئة رقابية متخصصة لمتابعة إلتزام تطبيق الاستاذ الجامعي لمحتوى ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتفويضها كامل الصلاحيات التي تمكنها من تفعيل كامل إجراءاتها.

- تحرّي الموضوعية العلمية، وتطبيق مبدأي العدالة والمساواة، والتحلي بروح المسؤولة المهنية لتأدية المهام بنبل.

- اعتبار المسؤولين بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي أن الميثاق بمثابة دستور يجب العمل بمواده، لأن التنظيم الوظيفي والتسيير الاخلاقي السليم هو الوسيلة الوحيدة لتحقيق غايات وأهداف الجامعة.

- معرفة مدى تطابق ماتم التطرق إليه نظرياً وبما هو موجود ميدانياً وتناوله بشكل جديد على أرضية الواقع العملي داخل المؤسسة الجامعية.
- ارتباط الموضوع بالتخصّص، وقابليته للدراسة.
- خلو مكتبة قسم الحقوق من المادة المعرفية الحديثة التي تحتوي على أخلاقيات المهنة، بحكم أنه موضوع مجتمعي أكثر والباحثين المهتمين بهذا المجال بحاجة لتوفر المراجع التي تخدم تخصّصهم.
- التداخل بين اختصاصات اللجان الادارية المتساوية الاعضاء ومجلس آداب وأخلاقيات المهنة.

وتتوقف أهداف أي بحث على طبيعة الظاهرة المدروسة، وعلى قيمتها العلمية والعملية ويمكن تقسيم اهداف هذه الدراسة الى اهداف علمية وأخرى عملية، يمكن تلخيص الاهداف العلمية فيمايلي:

- التحكم في مصطلحات التخصّص.
- التمكّن من تحديد مؤشرات الدراسة بما يلائم طبيعة الموضوع.
- كيفية تطبيق الاجراءات المنهجية.
- التدريب على الممارسة العملية التي تساهم في اكتشاف أسرار الواقع المهني.
- تسليط الضوء على مفهوم أخلاقيات المهنة، والمصطلحات المرتبطة بها لدى المهتمين بقضايا التعليم الجامعي والقائمين عليه.

أما الأهداف العملية فتتمثل فيمايلي:

- تحديد مسؤولي التخصّص للمواضيع ذات الاهمية التي تتطلب المبادرة لتوجيه النشاط البحثي بما يخدم متطلّبات جودة التعليم العالي بمختلف أبعاده.
- تشجيع مواضيع الدراسة التي لها علاقة بخدمة المجتمع مع تقبّل النقد البنّاء، وتقديم الأفكار والاقتراحات التي تساهم في تنمية الابداع التكويني للمؤسسة الجامعية الجزائرية.
- ترسيخ الحرية الاكاديمية للأستاذ الجامعي ، ليتم التقليص من البيروقراطية والنمطية لتجدّد الأفكار، وتعدّد الرؤى تحقيقاً لفاعلية دور الجامعة.
- تنمية الرقابة الذاتية وفق دستور أخلاقي ينظم ممارسة المهنة ويحدّد وحدة الانضباط لتفعيل القاعدة الاخلاقية لدى الهيئة المسؤولة داخل الجامعة.
- يسعى موضوع أخلاقيات المهنة لمساعدة صانعي القرارات في الجامعة الجزائرية على رسم سياساته التعليمية حيال التقويم الموضوعي، وتحقيق مبدأ الانصاف والعدالة.

لإنجاز هذه الدراسة تم مواجهة بعض الصعوبات والتي تتمثل فيما يلي:

- حداثة الموضوع حيث لم تسبق دراسته.
- ندرة المراجع الفقهية الجزائرية بصفة خاصة، والفقه المقارن بصفة عامة التي تطرقت لهذا الموضوع بصفة متكاملة، مما دفع إلى الاعتماد على النصوص القانونية الخاصة بأستاذة التعليم العالي في غالب

الأحيان استقراءاً وتحليلا. كما تم الاطلاع على بعض الأطروحات والرسائل العلمية، فلم يكن فيما تم الاطلاع عليه من الدراسات السابقة دراسات تناولت الموضوع بالتأصيل والتحليل، وتبيان المسائل والإشكالات.

ومن بين الدراسات التي تطرقت لموضوع أخلاقيات المهنة لدى الاستاذ الجامعي والتي تم الاعتماد عليها في البحث نجد:

-الدراسة الاولى: "خمار زديرة"

الموسومة بـ**"أخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الطالب"**

هدفت تلك الدراسة إلى التعرف على طبيعة العلاقات بين أخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الانجاز لدى الطالب في احدى الجامعات الجزائرية وهي جامعة العربي بن مهيدي بأم البواقي. ومحاولة التعرف على نمط كل من المسؤولية المهنية، المسؤولية الاجتماعية والمسؤولية الاخلاقية وعلى طبيعة علاقتهم من حيث الإيجابية أو السلبية بكل من دافعية الانجاز: الدافع الذاتي (الداخلي)للإنجاز، الدافع الخارجي للإنجاز ومستوى الإحباط(عدم وجود دافعية الانجاز) لدى الطالب.
وركزت إشكالية الدراسة حول: لماذا لا يوجد دافع للإنجاز لدى الطالب؟ لماذا تحدث حالة التذمر والاستياء عند أغلب الطلبة الجامعيين؟ لماذا العديد من الطلبة تمسهم حالة الإحباط؟ وبرأيها قد تعود الاجابة على هذه التساؤلات إلى واقع أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي بجامعة أم البواقي.

وعليه طرحت الدراسة تساؤلا رئيسيا مؤداه: هل لأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي دور في دافعية الانجاز لدى الطالب؟

وقد توصلت هذه الدراسة الى:

أظهرت نتائج الدراسة إلى ارتفاع ملموس لمعدل دافعية الانجاز لدى الطلبة بجامعة أم البواقي وهذا ما التمس من خلال ثلاثة عوامل أساسية على الأقل:

- وجود درجة عالية للدافع الذاتي(الداخلي) للإنجاز.
- وجود درجة عالية للدافع الخارجي للإنجاز.
- تدني ملموس لمستوى الإحباط (عدم وجود دافعية للإنجاز).

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي كان كالآتي:

- واقع المسؤولية المهنية للأستاذ الجامعي كان بدرجة متوسطة من خلال: التمكن من المهنة، الالتزام التنظيمي والتواصل الفعال.
- واقع المسؤولية الاجتماعية للأستاذ الجامعي كان بدرجة متوسطة من خلال: مساعدة الطلبة، العدالة بين الطلبة.

- واقع المسؤولية الأخلاقية للأستاذ الجامعي كان أيضا بدرجة متوسطة من خلال: المصداقية، الالتزام الخلقي وحسن معاملة الطلبة.

وفي ضوء ما توصلت إليه نتائج الدراسة يقترح الطالب الباحث آفاق للدراسة منها:

- إعادة ربط متغيرات الفرضيات الحالية بمتغيرات أخرى؛ سواء في ما يتعلق بالمتغير المستقل أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي أو المتغير التابع دافعية الانجاز.

-الدراسة الثانية:"غلابي بوزيد"

الموسومة بـ**"النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي"**

حيث قسم القانون99-05المؤرخ في 04أفريل 1999 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي - المعدل والمتمم - أساتذة التعليم العالي إلى أساتذة باحثين استشفائيين جامعيين وأساتذة باحثين ، وهم موظفين عموميين خاضعين لقانون الوظيفة العمومية ، لكن لخصوصية وظيفتهم المتمثلة في خدمة التعليم العالي والبحث العلمي، إضافة إلى مهام الصحة بالنسبة للأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين، فقد نص هذا القانون على خضوعهم لأحكام استثنائية ومخالفة له, في مجال الحقوق والواجبات والانضباط العام ، هذه الأحكام الاستثنائية الهدف منها التكفل بخصوصية هذه الفئة من الموظفين وإعطائها مكانتها المرموقة في محتواها المادي والمعنوي .

وبعد صدور القوانين الأساسية الخاصة بأساتذة التعليم العالي ، تم التكفل بخصوصية وظيفة الأستاذ الجامعي من خلال اعتماد الجدارة العلمية، كأساس للتوظيف والترقية في الرتبة وفي تولي المناصب العليا ، والخصوصية أيضا في علمية تقييم الأداء الوظيفي للأستاذ الجامعي،وإمكانية التعاقد معه بعد إحالته على التقاعد وتمتعه بحقوق دون بقية الموظفين كالحرية الأكاديمية ووضعه في أعلى سلم الرواتب ، وفي مقابل ذلك ألزمه بواجبات خاصة متناسبة مع مهام التعليم العالي والبحث العلمي والصحة، كالالتزام بالأمانة العلمية واحترام التقاليد والأعراف الجامعية ومدونة أخلاقيات الطب، وفي حالة الإخلال بهذه الواجبات يخضع لنظام تأديبي لا يختلف كثيرا عن النظام التأديبي لبقية الموظفين، إلا أن النظام القانوني الخاص بالأستاذ الجامعي غير كاف لتحقيق المكانة المرموقة لهذه الفئة من الموظفين في مجالها المادي والمعنوي مما يتطلب إعادة النظر فيه.

وقد تضمن مجموعة من التوصيات يمكن ان يذكرمنها ما يلي:

- ضرورة إعادة النظر في خضوع الأستاذ الجامعي لقانون الوظيفة العمومية، فخصوصية وظيفته التي تتطلب الكثير من الاستقلالية، سواء في مجال التعليم أو البحث العلمي أو حتى استقلالية المؤسسات المستخدمة التي ينتمي إليها، لا تتناسب مع قانون الوظيفة العمومية ،المبني على فكرة السلم الإداري والسلطة الرئاسية مما يتطلب استقلاله بقانون أساسي مستقل عن قانون الوظيفة العمومية.

- ضبط شروط وإجراءات توظيف الاستاذ الجامعي، من حيث المعاييرالعلمية ومن حيث تشكيلة لجان المسابقة ،التي يجب أن تكون من نفس تخصص المترشح بالنسبة للأساتذة الباحثين وتقدير الجدارة العلمية كمعيار أساسي وأول للتوظيف.
- ضبط وتوحيد آليات الترقية العلمية للأستاذ الجامعي بما يضمن مبدأي المساواة والشفافية في العملية.
- إعادة النظر في معايير الاستفادة من التكوين الاقامي، ودورات تحسين المستوى للأستاذ الجامعي من خلال تقييم حقيقي وشفاف لفائدة هذا النوع من التكوين للمستفيد منه والآثار المترتبة بعد نهاية التكوين.
- مراجعة إجراءات التعيين في المناصب العليا الوظيفية للأساتذة، والهيكلية للجامعة، من خلال اعتماد آلية الانتخاب أو المزج بين الانتخاب والتعيين حفاظا على استقلالية الجامعة.
- تحديد وتكريس مفهوم الحرية الأكاديمية للأستاذ الجامعي من خلال استقلالية مؤسسات التعليم العالي، ماليا ،وتسييريا، وإدارياً.

واجهت الجامعة الجزائرية أزمات عديدة سواء من الناحية العلمية أو من الناحية الهيكلية النظامية التي عملت جاهدة على وضع تقنيات استراتيجية تعليمية للنهوض بنظام تعليمي سليم، واتاحة الفرصة للمعاهد لطرح فكرة رأس المال الفكري الذي تركته مخلفات الاستعمار الفرنسي.

ومما يلاحظ في الآونة الأخيرة أن النظام الذي يقوم عليه التعليم الجامعي أصبح يستهدف ما يسمى بمهنة التدريس الجامعي باعتبارها من أهم العمليات التعليمية التي تقوم على قواعد ومتطلّبات بحثية حديثة تهدف إلى الإعداد والتكوين والتأهيل العلمي والمهني للقائمين عليه، إلاّ ان هذه الابعاد تحتاج إلى التزامات أخلاقية يعتلي بها الاستاذ تجمع بين الاخلاق والمهنة، وإعادة النظر في النظام التطبيقي الذي يتطور عملياً ونظرياً بكفاية قوامها، والاستاذ هو العنصر الفعال في جودة البرامج التعليمية، وكذا حلقة الوصل بين القيمة الأخلاقية وبين المسؤولية المهنية وصولاً لتبليغ المهمة الموكلة إليه.

لذلك فإن مهنة التدريس تستمد أخلاقياتها من عقائد ومبادئ المجتمع والتي توجب على القائمين بها أداء حق الانتماء إليها والإخلاص في مهنة التعليم العالي مما يعمل على استمرارية ثورة فعلية في عالم نقل المعارف العلمية التي تعد كوادر بشرية مؤهلة ومتوازنة تستشعر وتؤمن بمسؤولية البحث العلمي التي يحتاجها المجتمع، و التي من شأنها أن تساهم مستقبلا في توطيد الانظمة الديمقراطية لتدخل ميدان التفاعل الحقيقي مواكبة لما تنتجه المعرفة وما يتصل بالقضايا المجتمعية الراهنة.

ومن هذا المنظور فقد فقدت الجامعة الجزائرية البعض من مصداقيتها وتحولت من جامعات ينبغي أن تقوم على التفكير، وإشاعة البحث عن الحقيقة إلى مجرد شهادات للبحث فمشكلة الربط بين مصطلحي أخلاقيات المهنة و الطالب الأستاذ هي المشكلة الأساسية في وقتنا الراهن، وعليه يجب أن نعطي لكل منهما ما يحتويه من مضمون علمي رصده واقع الجامعة الجزائرية ليتعزز هذا الطرح

بالصلة المفقودة بين المصطلحين بالنسبة للزمان والمكان خاصة بعد اعتلاء الطالب الأستاذ لمستوى التدريس الجامعي دون شهادة تدريسية ودون خبر ة عملية تؤهله لذلك.

لترجع الاسباب إلى عدم خضوع الجامعة لعملية التقويم الموضوعي الذي نكاد نفقده بدءاً من شروط القبول التي أصبحت معزولة وطرق التدريس الجامعي، ولابد من استحداث الدرجات العلمية التي يتميز بها الاستاذ الجامعي وفق شروط مهنية يصعب القفز عليها، والاخذ بمحتوى النظام الأخلاقي المنصوص عليه وترسيخ مبدأ ربط التعليم الجامعي بالحرية الاكاديمية للطالب الذي يجب أن يعرض أفكاره ويناقش أساتذته لتعلم ثقافة الحوار وتجسيد تفاوض أكاديمي يعزز مناخا يثمن حرية الفكر الاكاديمي تفرض فيه تحديات البحث عن الحقيقة التي قد تكون لها إيجابيات للتخلص من ضغوطات السلطة التي يتعرض لها الاستاذ الجامعي ومراعاة الحق وفق نزاهة أكاديمية تضمن له تأدية واجبه بقدر من الاستقلالية.

ومما سبق يمكن طرح الاشكالية التالية:

ما محل ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية من النظام التأديبي للأستاذ الجامعي؟

وتندرج تحت هذه الاشكالية العامة، التساؤلات الفرعية التالية:

- مامدى إلتزام الأستاذ الجامعي بميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية؟
- هل يساهم الالتزام بميثاق أخلاقيات مهنة التدريس الجامعي في الرفع من الكفاءة المهنية لدى الأستاذ الجامعي؟
- ماهي تبعات مخالفة الاستاذ الجامعي لمبادئ ميثاق آداب واخلاقيات المهنة الجامعية؟.
- هل عدم كفاية احكام الامر 06-03 في المجال التأديبي هي التي أدّت إلى إضافة هذا الميثاق؟.
- وهل أضاف هذا الميثاق عبئاً جديدا على كاهل الاستاذ الجامعي؟.

في سبيل الوصول الى الاهداف المذكورة والاجابة على إشكالية الدراسة تم الاعتماد على المنهج الاستدلالي وذلك بالاستدلال بالنصوص القانونية الخاصة بالأستاذ الجامعي، وكذا المنهج التحليلي وذلك من خلال تحليل محتوى النصوص القانونية محاولين استقراء مضامينها، من أجل الخروج باستنتاجات تمكن من اقتراح حلول قد تكون ضرورية للرقي بوظيفة ومكانة الأستاذ الجامعي، إضافة إلى المنهج المقارن من خلال المقارنة بين بعض المفاهيم لتتضح الصورة وتتجلى اكثر للقارئ، وفي الاخيرالمنهج التاريخي وذلك بتناول فكرة نشأة ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية وجذورها التاريخية.

وتحقيقا للأهداف المرسومة للبحث ولمعالجة إشكالية الموضوع تم تقسيمه إلى فصلين، ولما كان من غير الممكن الالمام بالموضوع من دون التطرق الى المفاهيم الاساسية المتعلقة بميثاق أخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي ومضمون هذا الميثاق.

فقد تم تخصيص **الفصل الاول**: للحديث عن الاطار المفاهيمي لميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الاستاذ الجامعي من خلال شرح المفاهيم المتعلقة بهذا الميثاق وتطوره التاريخي، والمبادئ الاساسية التي تضمنها ، واهم حقوق والتزامات الاستاذ الجامعي التي نص عليها هذا الميثاق .

اما **الفصل الثاني:** فقد تناول علاقة ميثاق الاداب والأخلاقيات الجامعية بالنظام التأديبي.وماتضمنه القانون الاساسي للوظيفة العمومية والقانون الاساسي الخاص من اخطاء وعقوبات تأديبية في حالة الاخلال بأحكام هاته القوانين والاجراءات المتبعة في حق الاستاذ المتابع تأديبياً، بالإضافة للنظام التأديبي للأستاذ الجامعي في حالة عدم امتثاله لقواعد ومبادئ الميثاق ، ومثوله امام مجلس أخلاقيات المهنة.

الفصل الأول

تؤدي الاخلاق دورا مهما في حياة الشعوب، إذ أصبحت ضرورة من ضروريات الحياة المتحضرة ومتطلبا اساسيا لتنظيم المجتمع واستقراره، وغيابها يعني غلبة شريعة الغاب حيث "القوة هي الحق" وليس "الحق هو القوة"، أي ان القيم الاخلاقية تمتد الى كافة مرافق الحياة لاسيما الجامعة.

والجامعة على وجه الخصوص باعتبارها أرفع مؤسسة تعليمية ومنظمة معرفية وأخلاقية حيث ان مكانتها هذه تستمدها من مكانة أساتذتها، فهم الأفراد الذين كملت لديهم القدرات العقلية والمعرفية والذين يشكلون أهم مواردها، إذ في غالب الأحيان تقاس سمعة وقوة هذه الجامعات من خلال سمعة ومكانة أساتذتها، ومنه فإن إقرار أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي ضرورة أوجبتها قيمة المهنة، ووجودها أصبح مطلبا أساسيا وحتميا فرضته قدسية المهنة، أي أنه بات لزاما على أفراد الأسرة الجامعية الإتفاق على المسعى الأخلاقي والمنهجي المؤدي الى إقرار سلوكات وممارسات جامعية مثلى في مجالي اداب المهنة وأخلاقياتها ومحاربة مايلحقها من إنحرافات[1].

وهذا ما إستوجب إصدار وزارة التعليم العالي لميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية سنة 2010، ليتم تعديله سنة 2021، ومن ثم آخر تحيين في أوت 2023.

وللتوضيح أكثر تم التطرق في هذا الفصل الى الإطار المفاهيمي لميثاق أداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي، حيث تم دراسة المفاهيم الأساسية المتعلقة بأخلاقيات المهنة والأداب الجامعية في المبحث الأول، وكذا دراسة الميثاق ومضمونه من خلال المبحث الثاني.

المبحث الأول: المفاهيم الأساسية المتعلقة بأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي.

يعد الأستاذ الجامعي اللبنة الأولى التي تقوم عليها العملية التربوية والتعليمية في التعليم العالي، ولاتتوقف عن هذا الحد فقط بل تتعدى إلى الصفات الأخلاقية التي يتصف بها، ونظرا لأهميتها البالغة إستوجب من الدولة الجزائرية مثل غيرها من دول العالم وضع مواثيق اخلاقية في مختلف المهن كمهنة المحاماة والطب والصيدلة... وكذا مهنة التدريس من قبل الأستاذ الجامعي، وهذا ماتم دراسته في هذا المبحث حيث تمت دراسة بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة وكذا تعريف هذا الميثاق ونشأته وطبيعته القانونية وكذا أهميته من خلال فروع مطلبي هذا المبحث.

المطلب الأول: تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة.

لايعتبر الإهتمام بالأخلاق من باب التثقيف وزيادة المعلومات، بل من أجل تفعيله وتوظيفه في جميع مجالات الحياة. وقبل الحديث عن أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي يجدر بنا التعريج على بعض المعاني

1- إسماعيل قشام- محمد شقراني، (إلتزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة ودورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية)، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، المجلد 02- العدد 01 ، جانفي 2019، ص357.

اللغوية والمفاهيم الإصطلاحية حتى تسعفنا ببعض الإضاءات الكاشفة عند فتح أبواب الحديث عن هذا الموضوع المهم، لهذا تم التطرق الى تعريف مجمل وعام حول أخلاقيات الوظيفة العمومية، وكذا أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي، ومن ثم الفرق بينهما وذلك من خلال فروع هذا المطلب.

الفرع الأول: مفهوم أخلاقيات الوظيفة العمومية

تعتبر أخلاقيات الوظيفة العمومية من بين المواضيع التي نالت إهتمام مختلف الدول في العالم، حيث تقوم على أبعاد معرفية وسلوكية وأخلاقية، والتي قد تتضمن مجموعة من القيم والمعايير الأساسية التي يجب على الموظف الإلتزام بها أثناء أداء مهامه. والجزائر على غرار دول العالم سعت جاهدة لإيجاد الحلول والبدائل الضرورية من أجل القضاء على الإنحرافات الأخلاقية أو التقليل منها، لاسيما في قطاع الوظيف العمومي، حيث تم في هذا الصدد تبني العديد من القوانين لإرساء أخلاقيات الوظيفة العمومية كالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية (الأمر رقم 06-03)، بالإضافة إلى المدونات الأخلاقية كميثاق أخلاقيات وآداب الجامعة.

ولتوضيح معنى أخلاقيات الوظيفة العمومية لابد من التطرق إلى بعض المفاهيم كالأخلاق والأخلاقيات والوظيفة العمومية وكذا الموظف، ومن ثم أخلاقيات الوظيفة العمومية.

أولا: تعريف الأخلاق والأخلاقيات.

الأخلاق هي من أهم الصفات التي يجب أن يتمتع بها الفرد أثناء ممارسته للوظيفة، والتي تنبثق من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في حياته.

أ. تعريف الأخلاق:

هناك عدة تعاريف للأخلاق منها ماهي لغوية ومنها ماهي إصطلاحية.

1. التعريف اللغوي

الأخلاق هي جمع خلق، ومن معاني الخلق في اللغة العربية الطبع والسجية والعادة والمروءة والفطرة، وهذا ماقد ورد في لسان العرب[1].

وحقيقته ان صورة الإنسان الباطنة وهي نفسه وأوصافها ومعانيها المختصة بها، وهي بمنزلة الخلق لصورته الظاهرة وأوصافها ومعانيها[2] ولهما أوصاف حسنة وقبيحة، والثواب والعقاب يتعلقان بأوصاف الصورة الباطنة أكثر مما يتعلقان بأوصاف الصورة الظاهرة.

وفي المعجم الوسيط: (الخلق: حال للنفس راسخة تصدر عنها الأفعال من خير أو شر من غير حاجة إلى

1- إبن منظور، جمال الدين محمد بن مكر، لسان العرب، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت- لبنان، (د.س)، ص140.
2- الفيروز أبادي، القاموس المحيط، الطبعة الأولى، دار الجيل، بيروت، 1967، ص885

فكر وروية).

وتشتق كلمة أخلاقيات من الكلمة (**ETHOS**)، وتعني صفة أو عادة أو فضيلة أو سلوك أو طبيعة[1].

وفي الحديث عن أبي الدرداء رضي الله عنه: ان النبي (ص) قال: **"ما من شيء أثقل ميزان المؤمن يوم القيامة من حسن الخلق، وإن الله يبغض الفاحش البذيء"[2]** ، كما قال (ص): **"من أكثر مايدخل الناس الجنة تقوى الله وحسن الخلق"[3]**، كما قد تأتي في معنى الثناء كثناء الله تبارك وتعالى للرسول (ص) في قوله: **"وإنك لعلى خلق عظيم"[4]**.

ومن ثم فإن كلمة الأخلاقيات تعني:"أن يتبعها أفراد جمعية مهنية، ووثيقة تحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المهنية المطلوبة، وتعرف بأنها بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن، تتبناه جماعة مهنية مؤسسة لتوجيه اعضائها لتحمل مسؤولياتهم المهنية".

وبالتالي فلكل مهنة أخلاقيات وأداب عامة حددتها القوانين واللوائح الخاصة بها[5].

2. التعريف الإصطلاحي

لقد إختلفت وجهات النظر حول التعريف الإصطلاحي، وذلك تبعا لإختلاف الغاية منه في نظر من يعرفها، وتبعا لنوع ثقافتهم أيضا، ومن بين هذه التعاريف قد نجد:

"هي مجموعة من القواعد والمبادئ والقيم التي تعد الموجه الرئيسي لأفعال الفرد وسلوكياته من أجل التمييز بين ماهو مقبول أو غير مقبول وفق المعايير الإجتماعية"[6].

"هي صورة النفس المستقرة التي تظهر في الإنسان عند القيام بأفعاله التي لاتكلف فيها، ولاتكون الأفعال خلقا للإنسان إلا إذا كانت صادرة بطبيعته لا عن تكلف، ولا عن إجهاد نفسي ولاعن تفكير"[7].

كما أن الأخلاق تعني عادات يكتسبها الفرد نتيجة تعرضه لمؤثرات الأسرة والمدرسة والمجتمع والبيئة، وتتطبع في نفسه ويتمثلها في تصرفاته في المواقف المختلفة.

1- خمار زديرة، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب "دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم الإجتماع، مؤسسات مجتمعية قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،2017-2018، ص56.
2- أبو الدرداء، سنن الترمذي، ص 2002.
3- أبو هريرة، شرح السنة، ص 476.
4- سورة القلم، الآية رقم 04.
5- خمار زديرة، مرجع سابق ذكره، ص 63.
6-عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، الطبعة الأولى، مركز ديبونو تعليم التفكير، 2012، ص19.
7- عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون، المرجع نفسه، ص 34.

وقد يعرفها آخرون بأنها: "مايجب عليك أن تفعله"، وبتحديد أكثر ان تعرف ما التصرف الصحيح وما التصرف الخطأ ثم تفعل ماهو صحيح"[1].

أي أن موضوع الأخلاق عموما يدور حول الفضائل وطبيعتها وظهورها وكيفية إقتنائها أو توقعها، ومعرفة الرذائل للإبتعاد عنها وتجنبها. فالأخلاق إذا هي علم السلوك، وتدل على الأفعال والأقوال والممارسات، كما أنه يشكل شكلا من أشكال الوعي الإنساني، يقوم على ضبط سلوك الإنسان وتنظيمه في كافة مجالات الحياة دون إستثناء، بمعنى أن الخلق هو صادر من النفس الإنسانية، وهو صفة ملازمة لها وغيرمنفكة عنها[2]

ومن مصادر المبادئ الأخلاقية: الشرع والقيم، وكذا القوانين والشرائع ثم الثقافة السائدة في المجتمع.

ب. تعريف الأخلاقيات:

الأخلاقيات بالإنجليزية (Ethics) وهي مشتقة من كلمة (Ethos) اليونانية والتي تعني دراسة العادات، وقد تعرف بأنها معتقدات الفرد الشخصية حول ما إذا كان السلوك أو العمل أو التصرف الذي يمارسه أو القرار الذي يتخذه صحيح أو خطأ، كما تعني كلمة أخلاقيات الوظيفة التي تحدد المعايير الأخلاقية، والسلوكية المهنية والمطلوب أن يتبعها أفراد جماعة مهنية، أو بمعنى آخر هي بيان المعايير المثالية لمهنة من المهن، إذ تتبناها جماعة مهنية أو مؤسسة لتوجيه أعضائها من أجل تحمل مسؤولياتهم المهنية. ومنه يمكن القول أن الأخلاقيات هي مجمل السلوكيات والمعتقدات الخاصة بالفرد والتي يتم إكتسابها عند الإنضمام للمجتمع.

أو بمعنى هي موضوع أو ركيزة فلسفة روحية عقائدية، تعكس تقاليد وتطلعات الناس[3].

ومن ثم فالفرق بين الأخلاق والأخلاقيات يكمن في أن هذه الأخيرة هي مجموعة الشروط والآداب العامة المتعارف عليها شفاهة أو كتابة بين أصحاب مهنة معينة، كما تبنى عليها الأنظمة والقوانين التي يعملون تحت ظلها، وهو مايطلق عليه أخلاقيات المهنة، أما الأخلاق فهي مجموعة من الصفات التي يتميز بها الإنسان والتي قد تختلف من شخص لآخر، كما أنها قد تكون سيئة أو حسنة[4].

ثانيا: تعريف الوظيفة العمومية والموظف.

تختلف المصطلحات المستخدمة للدلالة على الوظيفة العمومية في الأنظمة المختلفة، حيث يستخدم المشرع الفرنسي مصطلح "الوظيفة العمومية"، أما المشرع الإنجليزي "الخدمة المدنية"، وبالنسبة للدول

1- أبو بكر عبد البنات آدم – إسماعيل صديق عثمان، أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق، السودان، 2017، ص 03.
2- خمار زديرة، مرجع سابق ذكره، ص 59
3-HALL J. Kay ,Nursing Ethics and Law, WB Saunders Company,1996,p 42
4- حجيلة بوزواغ- ظريفة بن مخلوف، دور أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري في الجزائر: تحليل ميثاق الأخلاق والآداب الجامعية (2006-2016)، مذكرة مقدمة في إطار إستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، قسم العلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، 2016-2017، ص ص 11-12

العربية فقد يستخدم بعضها إصطلاح الوظيفة العامة مثل مصر، سوريا ولبنان، اما الجزائر وكذا المغرب يستخدمان مصطلح "الوظيفة العمومية"، وهذا راجع إلى أنها دول تستمد نظمها القانونية من النظام الفرنسي أساسا.

أ. تعريف الوظيفة العمومية:

للوظيفة العمومية معاني كثيرة منها ما هي لغوية ومنها ماهي إصطلاحية.

1. التعريف اللغوي للوظيفة العمومية:

الوظيفة من الفعل الثلاثي وظف، وتعني كل ما يمكن القيام به من عمل من أجل تحصيل الرزق مع ضرورة التعيين فيه، وكذا وجود أجر محدد له.

2. التعريف الإصطلاحي للوظيفة العمومية:

لقد تعددت التعاريف الإصطلاحية للوظيفة العمومية، إذ عرفها عمار بوضياف بأنها: "مجموعة النظم العامة التي أنشأتها الدولة وتخضع لإدارتها بقصد تحقيق حاجات الجمهور، ومن هنا جاز إعتبار كل من مرفق القضاء والدفاع والتعليم وغيرها من مرافق القطاع العمومي وظيف عمومي لأنها مؤسسات أنشأتها الدولة بغرض خدمة الجمهور، ويتميز بخضوعه للدولة من حيث تحديد نشاطه وقواعد تسييره وعلاقته بالمنتفعين، وتبيين أقسامه وفروعه ضمن قانون مميز"

كما عرفت على أنها: "مجموعة الموظفين العاملين بالأجهزة الحكومية أيا كانت نظمها أو لوائحها، وهم يعملون في خدمة الدولة بوزارتها ومصالحها وهيئاتها المختلفة ووحدات الإدارة المحلية"

وعليه يمكن القول أن الوظيفة العمومية تستخدم لوصف الأشخاص الذين يمتلكون صفة الموظفين الذين يخضعون لقانون الوظيفة العمومية، ويزاولون عملهم داخل الاجهزة الحكومية، كما أنها تتكون من مجموعة من النظم العامة، والتي أقيمت أساسا لتحقيق الصالح العام[1].

ب. تعريف الموظف العام:

لقد تعددت التعاريف المقدمة للموظف، فمنها ماهو فقهي ومنها ماهو تشريعي.

1. التعريف الفقهي:

هناك عدة تعاريف فقهية، من بينها أن الموظف العام هو: "ذلك الشخص الذي يرتبط بالإدارة بموجب عمل قانوني وحيد الطرف، أعدته الإدارة لأجله، بحيث حددت فيه حقوقه وواجباته من دون مشاركته، هذا الأخير بصورة مباشرة بصفته الشخصية"، كما عرف أيضا على أنه: "عون له نظام قانوني مختلف، ولايخضع لهذا القانون العام للوظيف العمومي سوى الذين لهم صفة الموظف، ولايعرف بهذه الصفة سوى

1- حجيلة بوزواغ- ظريفة بن مخلوف، المرجع نفسه، ص14

الأشخاص الذين رسموا بعد التعيين في المناصب الدائمة، وثبتوا فيها نهائيا، وهؤلاء الموظفين هم الذين يضمنون السير الحسن للإدارة العامة"[1]

2. التعريف التشريعي:

لقد عرف القانون الجزائري الموظف العمومي في القانون الأساسي للوظيفة العمومية (الأمر 06-03) وذلك من خلال المادة 04 منه على أنه: "كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري"، كما عرفه القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (القانون 06-01) وذلك من خلال نص المادة 02 فقرة ب منه على أنه: "كل شخص يشغل منصبا تشريعيا أو تنفيذيا أو إداريا أو قضائيا، أو في أحد المجالس الشعبية المحلية المنتخبة سواء كان معينا أو منتخبا دائما أو مؤقتا، مدفوع الأجر أو غير مدفوع الأجر بصرف النظر عن رتبته أو أقدميته، وهو كل شخص آخر يتولى ولو مؤقتا وظيفة أو وكالة بأجر أو بدون أجر، ويساهم بهذه الصفة في خدمة هيئة عمومية أو مؤسسة عمومية، أو أية مؤسسة أخرى تملك للدولة كل رأسمالها أو بعض منه، أو أية مؤسسة أخرى تقدم خدمة عمومية، والموظف هو كل شخص آخر معرف بأنه موظف عمومي أو من في حكمه طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما".

ثالثا: تعريف أخلاقيات الوظيفة العمومية

تعددت التعاريف التي قدمت لأخلاقيات الوظيفة العمومية، وقد نذكر منها أنها: "التصرفات أو السلوكيات المهنية الوظيفية المثالية الواجب على الموظف الحكومي أن يسلكها في سبيل أدائه لواجباته بإتقان لتحقيق المصلحة العامة دون التأثير على كفاية العمليات الحكومية، ويشمل من بين الجوانب الأخرى الكثير من الإخلاص في العمل والولاء للدستور والقوانين واحترام كل ماهو خير وحق وعدل في تنظيم أمور العمل"، كما عرفت أيضا على أنها: "الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال أتجاه شيء ما وتوضيح ماهو مقبول وصحيح، وما هو مفروض أو خاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع بحكم العرف والقانون والذي تلعب فيه ثقافة المنظمة والقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده".

وبالتالي يمكن القول أن أخلاقيات الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأداب والقيم التي تلزم الفرد وتحدد سلوكه، وهي بمثابة ميثاق يجب الإلتزام به حيث يحتوي على معايير أخلاقية ومبادئ قانونية، يجب الإلتزام بها من طرف الموظفين لضمان الحفاظ على الوظيفة[2]

1- سلوى تيشات، أثر الموظف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2009-2010، ص 49

- أنظرالمادة 04 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 46 المؤرخة في 16جويلية 2006

- أنظر المادة 01 من القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 جوان 2006، الجريدة الرسمية رقم 14

2- حجيلة بوزواغ- ظريفة بن مخلوف، مرجع سابق ذكره، ص 18

أ.أخلاقيات الوظيفة العمومية في نص الدستور:

غني عن الذكر أن القاعدة الدستورية هي أسمى القواعد القانونية ضمن مبدأ تدرج القاعدة القانونية، وبالتالي فإن إيجاد مبادئ أخلاقية للوظيفة العمومية ضمن نص الدستور يعني سمو هذه المبادئ لسمو القاعدة الدستورية، واعتبارها مرجعية دستورية تبنى عليها القواعد القانونية الأدنى منها درجة، حيث نصت الدساتير الجزائرية لاسيما دستور 2016 ودستور 2020 على أن: "الدولة تقوم على مبادئ التنظيم الديمقراطي والفصل بين السلطات والعدالة الإجتماعية" على إعتبار أن هذين المبدأين يحملان بعدين أخلاقيين بشكل كبير، كما أن المؤسس الدستوري عمل على ترسيخ قيم أخلاقية لها إنعكاس قوي على العلاقة بين الموظف وإدارته كمبدا المساواة، اضافة إلى قيم ومبادئ أخرى كاحترام ملكية الغير، وكلما كان الموظف صادقا مع نفسه، غيورا على مجتمعه، كان إستعداده لتلقي وتقبل وتبني هذه القيم كبيرا وقد يظهر هذا من خلال قيامه بواجباته المنصوص عليها قانونيا[1].

ب. أخلاقيات الوظيفة العمومية في الأمر 06-03

إن القانون الأساسي للوظيفة العمومية يعتبر المرجعية الأساسية المباشرة للموظف العام، والذي ينبغي أن يحمل القيم الأخلاقية اللازمة للعمل الإداري والخدمة العمومية، حيث نصت المادة الأولى منه في فقرتها الثانية على أن: "يحدد هذا الأمر القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة"، فتأدية المهام بإخلاص وتفاني في خدمة الدولة، يعبر عن التكريس لمبدأ الولاء للدولة (الإدارة العامة والمؤسسات العمومية)، وهذا لأجل تحقيق المنفعة والصالح العام. وحتى يكون هذا الإطار واضحا حدد المشرع الجزائري مجموعة من العناصر الأخلاقية والتي تشكل أخلاقيات الوظيفة العمومية من خلال تكريسه للبعد الأخلاقي بشكل واضح، وهذا ماتجلى في الضمانات والحقوق والواجبات المتعلقة به، والتي نص عليها في فصلين متتاليين من الأمر 06-03، وهذا حتى يجعل المشرع من القواعد الأخلاقية أساسا علميا للأفكار المشتركة للمرفق العام وتحقيق المصلحة العامة[2]

الفرع الثاني: مفهوم أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

لقد تم التطرق من خلال الفرع السابق إلى معنى الأخلاق والأخلاقيات، ولتوضيح معنى أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي لابد أيضا من التعريج على بعض المفاهيم الأخرى كتعريف المهنة وتعريف الأستاذ الجامعي، وكذا تعريف أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي.

1- محمد جبري، (أخلاقيات الوظيفة العمومية)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة البليدة 02، الجزائر، العدد 01، ماي 2019، ص 93

2- محمد جبري، المرجع نفسه، ص 45

أولا: تعريف المهنة

هناك عدة تعاريف للمهنة منها ماهو لغوي، ومنها ما هو إصطلاحي.

أ. التعريف اللغوي:

هي كلمة الحذق بالخدمة، والعمل نحو و امتهنه، استعمله للمهنة، والمراد بها العمل الذي يمارسه الشخص لكسب رزقه وعيشه ومنه الوظيفة في الحكومة[1].

ب. التعريف الإصطلاحي:

المهنة كلمة ذات مدلول وصفي، تشير إلى مجموعة من السمات الأساسية التي تتصف بها كثير من المهن، لاسيما مهنة التدريس للاستاذ الجامعي، وقد تتطلب درجة عالية من المهارة القائمة على المعرفة المتخصصة، كما أنها تعرف بأنها عمل منظم يقتنع به الإنسان ويحاول أن ينهض من خلاله بمطالب وظيفية محددة، أو هي عمل مهني راقي يتطلب نوعا من القدرات الفنية التي يمكن تحقيقها عن طريق إعداد مهني خاص يشمل إعداد علمي اكاديمي وتدريب عملي[2].

كما أن المهنة هي العمل الذي يقوم به الشخص بعد أن يتلقى تدريبا عمليا، وإعدادا نظريا في معاهد أو مراكز أومدارس اوجماعات، حتى يتمكن من إتقان المهارات والمعارف النظرية، والقواعد التي تحكم العمل في المهنة.

ويتضمن تعريف المهنة أن يستمر الشخص بالعمل بها حتى يصل إلى درجة الإحتراف والإتقان، وعليه واجب المتابعة للإطلاع على مايستجد في مجال مهنته، وكذلك مراعاة اخلاقيات العمل بهذه المهنة والتي تحتم عليه تقديم خدمة يعترف المجتمع بأهميتها[3].

ثانيا: تعريف الأستاذ الجامعي

يعد الأستاذ الجامعي أحد قادة السلوك السوي في المجتمع، ويمكن تعريفه على أنه كل من يمارس العمل الأكاديمي في مؤسسات التعليم العالي سواء كان العمل تدريسيا او بحثيا[4].

1- إبراهيم محمد الزغبي، (معتقدات أعضاء هيئة التدريس والطلبة)، مجلة العلوم التربوية، المجلد 40، العدد 04، 2013، ص 29.
2- عبد الباسط عباس الجنابي، آداب وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 47
3- فاطمة الزهراء بلحسين، (إلتزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة التعليمية- آلية داعمة للرفع من مستوى الجامعة وأدائها)، مجلة العلوم الإنسانية، المركز الجامعي علي كافي، تندوف- الجزائر، المجلد رقم 04، العدد 03، جوان 2020، ص 266.
4- صالح سعيدي، (أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي-دراسة وصفية تحليلية)، حوليات جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023، ص 18

كما قد يعتبر الأستاذ الجامعي الشخص المعترف به ليتحكم في جو التدريس الجامعي، ويقوم على السير الحسن لإعداد البحوث العلمية دون ان ننسى دوره الرئيسي في إلقاء المحاضرات وتنظيم الندوات التكوينية التي تعود بالمنفعة على الطالب ومن ثم تحقيق المنفعة العامة للمجتمع، وبالتالي نجد أن مهنة الأستاذ الجامعي مهنة حساسة فإن أجادها كان العائد العلمي كثير النفع على الجميع وإن هو تبنى طرقا غير أخلاقية أهلك معه مصير أمم، بل وساعد في تكوين جيل يفتقد للموضوعية[1].

تعتبر عملية الإهتمام بالجامعة من أولويات الكثير من الدول لإعتقادهم بأنها تسهم بشكل حقيقي في تحقيق أهدافها وآمالها المستقبلية، فالاستاذ الجامعي هو عصب مهنة التدريس الجامعي وهو العامل الرئيسي الذي يتوقف عليه نجاح التعليم العالي، ولايكتمل كل هذا إلا بممارسته لوظائفه المختلفة بإعتباره قائد ومسؤول عن العملية التعليمية، وهو المثل الاعلى للطلاب لما يتميز به من سمات وخصائص[2]

ومن بين هذه الصفات الخلقية التي يجب ان يتحلى بها الاستاذ الجامعي:

- الأمانة والصدق.
- الإلتزام والإيجابية.
- الموضوعية.
- الإحترام المتبادل.
- إحترام رأي الآخرين بما لايتعارض مع القوانين واللوائح والقيم والاعراف الجامعية وكذا تقبل الرأي الاخر.
- القدوة الحسنة.
- العدالة[3].
- التحلي بالصفح والبشاشة وضبط النفس وسعة الصدر[4].

كما عرف الأستاذ الجامعي بأنه: "المفكر وصانع القرار وصاحب الرأس الحر الذي يشقى بعقله لينير طريق الآخرين، فهو قارئ المستقبل والمعبر عن هموم المجتمع وتطلعات الأجيال، العضو المثقف الملتزم بالموضوعية، هو الفيلسوف والمؤرخ الأكاديمي اللغوي والإقتصادي ورجل القانون والعالم داخل اروقة الجامعة، وفي خارجها ضمن صفوف المجتمع، فهذه المواصفات الأكاديمية جعلته يسعى في البحث عن الحقيقة وبجهد في سبيل إثبات الذات مؤمنا برسالة التربية والتعليم"[5]

1- سارة زرقوط وآخرون، (الإلتزام بأخلاقيات الاستاذ الجامعي ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي)، مجلة التمكين الاجتماعي، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة- الجزائر، المجلد رقم 05، العدد 01، مارس 2023، ص102

2- فاطمة الزهراء بلحسين، مرجع سابق ذكره، ص 245

3- محمد صالح ربيع العجيلي، التعليم العالي في الوطن العربي- الواقع وإستراتيجيات المستقبل، الطبعة الأولى، دار الصفاء للطباعة، عمان الأردن، 2013، ص 91

4 - Duran.M,L'enseignant en milieu scolaire,2 ème édition,Presses ,Paris,2002,p 98

5- محمد صالح ربيع العجيلي، المرجع السابق ذكره، ص 92

كما تم تعريفه على أنه: "مدرس في المقام الأول، وأنه المعلم العالم، ذو المعرفة العلمية الواسعة والفكر المستنير الذي يتمتع بقدر كبير من الإحترام والتقدير في الوسط الجامعي وفي المحيط الإجتماعي"[1]

وقد جاء تعريفه أيضا حسب القانون الخاص به على أن الأساتذة الباحثون هم الذين يكونون في وضعية الخدمة لدى المؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري التي تضمن مهمة الخدمة العمومية في مؤسسات التعليم العالي[2].

أي هو من يتولى مهمة التدريس داخل المنظومة بغض النظر عن درجته العلمية سواء كان أستاذ مساعد، أستاذ مؤقت،...، أين يتولى مهمة تقديم البرامج الدراسية المعتمدة تبعا للتخصصات العلمية الموجودة في المؤسسة الجامعية، وعليه أن يتولى مهمة المراجعة المثمرة للبرامج الدراسية ومواكبة المستجدات، بما يمنح العملية التدريسية ديناميكية تجعل منها وسيلة فعالة[3].

ثالثا: تعريف أخلاقيات الأستاذ الجامعي

من بين الأسس التي تقوم عليها أي مهنة أن يكون لها دستور أخلاقي أو إطار من الأخلاقيات المتفق عليها والملزم لأفرادها.

وقد يشير مصطلح أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي إلى جملة المبادئ والمعايير النابعة من طبيعة مهنة التعليم في سياقها الإجتماعي، التي تقف وراء الممارسات المهنية للاستاذ داخل الجامعة وخارجها والتي تستلزم منه سلوكا معينا قائما على الإلتزام، بحيث تكون محافظة على المهنة وشرفها وعدم الإخلال به، هذا وتعتبر أخلاقيات مهنة التعليم احد المعايير الهامة للارتقاء بكل مؤسسات المجتمع بإعتبارها المهنة الأم والتي إن صلحت تصلح كل المهن الأخرى.

وهي كذلك السجايا الجميلة والسلوكيات الفاضلة التي يتعين أن يتحلى بها الأستاذ الجامعي في حقل التعليم العام فكرا وسلوكا أمام الله عز وجل، ثم أمام ولاة الأمر وأمام انفسهم والآخرين، والتي قد ترتب عليهم واجبات أخلاقية[4].

كما عرفت على أنها: "مجموعة من معايير السلوك الرسمية وغير الرسمية التي يستخدمها الأستاذ والعاملون كمرجع يرشد سلوكهم اثناء أداء وظائفهم، ومن المعقول أن يتصف الشخص أو المنظمة أو

1- أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل ، الطبعة الأولى، دار علاء للكتب، القاهرة، 2005، ص24

2- إبراهيم طوبال، (أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعد وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي نموذجا)، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 03، 2021، ص 163

3-عبد الجبارجبار، (سياسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة في ثنائية المهام- التدريس والبحث العلمي)- مجلة البديل الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، الشلف- الجزائر، العدد 07، رقم 278

4- خمار زديرة، مرجع سابق ذكره، ص 62.

المؤسسة من أخلاقها"[1].

ومنه فأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي قد تشمل عدة جوانب منها[2]:

- التدريس (إلتزام الأستاذ الجامعي في القيام بمهام التدريس).
- في تقويم الطلاب وتنظيم الامتحانات.
- في البحث والتأليف والإشراف على الرسائل العلمية.
- في قبول الهدايا والتبرعات.
- مسؤوليته عن النمو الخلقي لطلابه.
- مسؤوليته في المشاركة في الانظمة الطلابية.
- في خدمة الجامعة والمجتمع.

الفرع الثالث: الفرق بين أخلاقيات الوظيفة العمومية وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

يتوقف تنفيذ سياسة الدولة وكذا تنفيذ برامجها على جميع الأصعدة، بل في جميع الدول على إلتزام الموظف العمومي وإنضباطه الوظيفي في أداء مهامه[3]، أي أن تجسيد الأخلاقيات في قطاع الوظيف العمومي ليس ترفا إداريا ومطلبا تحيينيا، بل هو ضرورة ملحة لأي إدارة تستهدف تحقيق التطور للمجتمع بصفة عامة، وأخلاقيات الوظيفة العمومية تشكل تقنينا للسلوكيات الصحيحة والسليمة للوظيفة العمومية، كما تحمل القيم التي تخدم وتوجه سلوك الموظف من أجل تحقيق المصلحة العامة[4]، حيث تضمنت التشريعات الجزائرية النص على العديد من أخلاقيات الوظيفة العمومية، إذ حظر الدستور على المؤسسات أن تقوم ببعض التصرفات المنافية للأخلاقيات كالممارسات الإقطاعية والجهوية والمحسوبية، وكذا إقامة علاقات الإستغلال والتبعية والسلوك المخالف للأخلاق الإسلامية وقيم ثورة نوفمبر، كما أن الدستور يفرض على الإدارة الإلتزام بقيمة عدم التحيز وكذا معاقبة الموظفين على استغلالهم لنفوذهم وتعسفهم أيضا في إستعمال السلطات المخولة لهم، إضافة إلى المعاهدات الدولية كالميثاق الإفريقي لقيم ومبادئ الوظيفة العمومية والإدارة.

كما فرض القانون الأساسي للوظيفة العمومية على الموظف مجموعة من الواجبات الأخلاقية، التي وجب عليه أن يلتزم بها، وهذا تحت طائلة المتابعة الوظيفية، ومن أهم هذه الواجبات والتي تم ذكر بعضها سابقا الطاعة الرئاسية، الإلتزام بالأمانة وعدم التحيز في أداء وظيفته، وكذا التعامل بأدب وإحترام في

1- عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون، مرجع سابق ذكره، ص42.
2- عبد الباسط عباس الجنابي، مرجع سابق ذكره، ص ص 54-55
3- عبد الرحمان بوكثير،(أخلاقيات الوظيفة العمومية- الحاجة إليها وسبل تجسيدها)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة –الجزائر، المجلد 07، العدد 01، مارس 2023، ص 145
4- محمد جبري، مرجع سابق ذكره، ص90

علاقاته مع زملائه ورؤسائه ومرؤوسيه، وبلياقة مع مستعملي المرفق وعدم المماطلة، وكذا الحفاظ على السر المهني والإنضباط الوظيفي، كما قد ألزمت بعض القوانين الأساسية الخاصة بعض أسلاك الموظفين بمجموعة من الواجبات الأخلاقية التي قد تتلائم مع وظائفهم.

إضافة أيضا إلى القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، والذي صرح أيضا أن من أهدافه تعزيز النزاهة والشفافية والمسؤولية في التسيير.

وبالتالي فإن الوظيفة العمومية هي الآلية المثلى لأداء الدولة لوظائفها من تقديم للخدمات وصيانة للنظام العام، بل تعد الحلقة الوسطى بين الدولة والمرتفقين ، وحتى يتم هذا لابد من قواعد ونصوص لأخلقة هذا القطاع، وتراجع الأخلاقيات لهذا القطاع قد ينتج عنه إما صنفا فاسدا من الموظفين قد يستعملون مناصبهم لتحقيق مصالحهم الخاصة، وإما صنفا لايحاسب على تقصيره، أو صنفا يحاول أداء وظيفته ولكن وفقا لقيمه الخاصة واجتهاده الفردي، لكن ترسيخ الأخلاقيات في الوظيفة العمومية يضبط جميع أصناف الموظفين، كما يوجه سلوكهم الوظيفي بحيث يقوم ذلك على معايير أخلاقية رسمية وموحدة وملزمة، وهذا كما تم ذكره سابقا تحت طائلة المتابعة التأديبية[1].

أما أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي فكما نعلم أنه هو موظف عمومي بالدرجة الأولى وعليه أن يتحلى بأخلاقيات الوظيفة العمومية التي تم التطرق إليها سابقا، وزيادة على ذلك ونظرا لخصوصية هذه المهنة، وكذا إعتبارها من بين المهن النبيلة والمقدسة، بل والأقرب إلى الله سبحانه وتعالى، وهذا على غرار المهن الاخرى كالطب والصيدلة والمحاماة ... والتي هي الاخرى تحظى بمدونات أخلاقية من أجل أخلقتها أكثر، وبالتالي تعد أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي من أهم الموجهات المؤثرة في سلوك الأفراد، لأنها تشكل لديه رقيبا داخليا كما تزوده بأطر مرجعية ذاتية قد يسترشد بها في عمله، وهذا ماقد ورد في ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية، والإلتزام بتلك الأخلاقيات أمر ضروري وواجب عليه، إذ يتحدد مقدار إنتماء الأستاذ بمهنته بموجب درجة إلتزامه بقواعد تلك المهنة ومراعاتها في جميع الأحوال والمواقف، وعليه وبهذا الإعداد يمكن تحسين مستوى التدريس الجامعي ومستوى الطلبة، وكذا تحسين مستوى التحصيل الجامعي وضمان مستوى الجودة، أي أن تكون لدى الأستاذ الجامعي إتجاهات إيجابية نحو مهنته، إذ تبصره بإلتزاماته الأخلاقية وتقوم بتوعيته بأبعاد هذ الرسالة التعليمية والتي يحملها إتجاه الفرد والمجتمع[2]

1- عبد الرحمان بوكثير، المرجع السابق ذكره، ص 153-156

2- لمين حرواش- لخضر عباس، (أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأهميتها في تحسين قدرات الطلبة)، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، العدد 06، سبتمبر 2019، ص ص 149-150

المطلب الثاني: ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في الجزائر

لقد أخذت الأخلاق منذ الأزل مكانة متميزة وصولا إلى العقود الأخيرة، واعتبرت بمثابة مدخل مهم لمحاربة كل أشكال الإنحراف والفساد الإداري بمختلف أنواعه، ونتيجة للصعود اللامتناهي لهذه الانحرافات لاسيما السلوكية منها التي عمت معظم الجامعات على المستوى الوطني بكل ما يمثلها من تدني الأمانة العلمية وتميع الأخلاقيات والأداب في الجامعة[1]، استوجب تواجد ميثاق على مستوى كل المؤسسات الجامعية، والذي يكرس مجموعة من القيم الأخلاقية التي يجب أن يتصف بها الأستاذ الجامعي سواء في أداء عمله، أو في إنجاز أبحاثه ضمن ما تتطلبه مهنة التدريس من قيم أخلاقية راقية باعتبارها مهنة تحمل رسالة إلى المجتمع، وللتوضيح أكثر تم التطرق من خلال فروع هذا المطلب الى تعريف هذا الميثاق، ومن ثم كيف نشأ، وتحديد طبيعته القانونية وكذا أهميته.

الفرع الأول: تعريف الميثاق

الميثاق عموما هو وثيقة رسمية صادرة عن دولة ذات سيادة، تحدد الشروط التي بموجبها يتم تنظيم مجال ما، تصف الحقوق والأهداف، أو مبادئ منظمة أو مجموعة من الأفراد، وتمنح بعض الحقوق والصلاحيات والإمتيازات أو الوظائف المحددة من السلطة السيادية للدولة الى فرد أو مجموعة من الأفراد.

أما الميثاق المهني هو مجموعة من المبادئ الأخلاقية التي تنظم علاقة العاملين في مجال من المجالات وتكون ملزمة لهم ، كما أنه عبارة عن وثيقة ومرجع لمساعدة الموظف على إتخاذ قراراته اليومية والعمل بطريقة سليمة لاتخالف الأنظمة والقوانين، إذ توضح مبادئ المؤسسة وقيمها التي تسير عليها وتلتزم بها في أدائها لعملها وتربطها بالطريقة التي يتوقع من الموظف أداء عمله بها، ويتعدى الامر ذلك ليصل إلى التأكيد على أن مخالفة تلك المبادئ أو القيم يؤدي إلى إتخاذ إجراء تأديبي او إنضباطي قد يصل إلى حد الفصل بحق من تثبت عليه المخالفة وهذا ما سيتم توضيحه في الفصل الثاني.

أما المقصود بميثاق الأخلاق والآداب الجامعية هو أنه: "عبارة عن وثيقة تحتوي على مجموعة من التوجيهات الأخلاقية والمعايير السلوكية المتفق عليها بين أعضاء هيئة التدريس، والطلبة والجهاز الإداري التي تحكم ممارسات العمل والعلاقات في الحرم الجامعي"[2].

كما عرف على أنه: "دستور يتضمن معايير أخلاقية، يلتزم به أعضاء هيئة التدريس في سلوكهم

1- حجيلة بوزواغ – ظريفة بن مخلوف، مرجع سابق ذكره، ص ص 74-75
2- مليكة بوغرارة، (قراءة في ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي)، بحوث جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023، ص203

اليومي، وماهذا إلا مجموعة من أصول وقواعد يلتزم أعضاء المهنة بها حفاظا على مستوى المهنة"[1].

وكذلك: "يعتبر أداة تعبئة وأداة مرجعية لتسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، كما يمثل أرضية تستلهم منها القوانين الضابطة للأداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها"[2].

أي أنه: "مجموعة القيم العليا التي تسعى الجامعة أو العاملون بها إلى الإلتزام بها أثناء ممارسة العمل، ويتم صياغتها بأسلوب يجب أو سوف نلتزم أو يحظر او ماشابه ذلك، ويحدد الميثاق القواعد الواجبة في السلوك المتوقع، وفي السلوك المجرم ايضا"، وهناك فرق بين القيم الروحية والقيم الإجتماعية، فالأولى تستمد من الدين والثانية تستمد من الثقافة السائدة ومن مراحل الشخص ومايتلقاه من تربية"[3].

كما يقصد بالقيم العليا بأنها ذلك التنظيم الخاص لخبرة الإنسان بما يعمل على تكوين الضمير الإجتماعي وتوجيه السلوك في المواقف المختلفة وفق المعايير السائدة في المجتمع، ومثال ذلك قيم الصدق في القول والإخلاص، أما كلمة الأداب فإنها توحي بمحدودية الإلتزام والجزاء والعكس في كلمة الأخلاق، ومع ذلك فالإستخدام شائع للكلمتين معا او إحداهما في وصف مضمون الميثاق المهني[4].

وبالتالي أي ميثاق أخلاقي للمهنة قد يمتاز بالإختصار والسهولة والوضوح والقبول والموضوعية والعقلانية، وكذا لتوضيح جميع الإلتزامات المهنية أمام زملاء المهنة الواحدة، المهنة نفسها ، المؤسسات التابعين لها والمستفيدين منها كالدولة والمجتمع[5].

تحظى معظم التشريعات وخصوصا الحديثة منها بشكلية معينة في سرد أحكامها، كأن تقسم إلى أبواب يتناول كل باب منها مسألة معينة يغطيها النظام أو اللائحة، أو أن تعنون كل مجموعة مواد بعنوان عريض يوضح النقطة الأساسية التي تدور هذه المواد حولها، ويتضمن الميثاق مجموعة من المبادئ والثوابت والتي يتم تقسيمها إلى[6]:

- الديباجة.
- الأسس الأخلاقية وهي المرتكزات للنظام الأخلاقي الجامعي.
- قواعد الآداب وهي الحقوق والإلتزامات.

1- نورة شافعي- إيمان نصر الدين، أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي بين النظرية والواقع، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر (ل م د)، قسم علوم الإجتماع، كلية العلوم الانسانية والإجتماعية، جامعة العربي التبسي، تبسة- الجزائر، 2018-2019، ص 51

2- نعيمة عبدلي، (عن مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم مهنة التعليم والاداب الجامعية)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية، المجلد 06، العدد 01، مارس 2022، ص 1687

3- زينة محمد السبتي، (أخلاقيات وضوابط العمل الجامعي)، مجلة جامعة الأنبار، كلية الطب، العراق، 2012، ص 54

4- عبد الباسط عباس الجنابي، مرجع سابق ذكره، ص 49

5- عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون، مرجع سابق ذكره، ص 43

6- مليكة بوغرارة، مرجع سابق ذكره، ص 203

- الأخطاء والعقوبات وهي بمثابة ضمانات تطبيق الميثاق.
- التوقيع والتعهدات.

الفرع الثاني: نشأة فكرة مشروع آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية

يرجع التساؤل الأخلاقي في سياق الجامعة الجزائرية الى التسعينات من القرن الماضي، والذي إتسم بالإضطرابات السياسية، الإجتماعية والثقافية، فالفكرة كانت سنة 1993، وفي هذا السياق لم ينجح مشروع مرسوم تم إقتراحه سنة 1993 لإنشاء مجلس لأداب وأخلاقيات المهنة الجامعية والذي كان من المقرر أن يرأسه وزير التعليم العالي.

ولقد تم بالفعل خلال التسعينات وفي سياق العنف وضعف الدولة والأزمة العميقة لنظام القيم وضع مدونة وإنشاء لجنة الأداب والأخلاقيات الجامعية، ثم وضع تلك المدونة عام 1993(43 مادة)، ولكن لم يتم نشره في الجريدة الرسمية، وبالتالي بقيت مجرد مشروع أولي وبإعتبارها وثيقة مرجعية فإنه يجب أن ينظر إليها على أنها معلم هام في عملية أخلقة الوظيفة الجامعية ومهنيتها، ليعقد بعد ذلك أول مجلس سنة 1995، حيث أن الإعلان العالمي لليونيسكو الصادر بتاريخ 09 أكتوبر 1998 والمصادق عليه سنة 2009 أوضح هذه المهام الأساسية بشكل مفصل، إذ يوصي مؤسسات التعليم التعليم العالي والأسرة الجامعية بما يلي:

- **أولا**: إخضاع جميع أنشطتها لمتطلبات الأخلاق والصرامة العلمية والفكرية.
- **ثانيا**: القدرة على التعبير عن نفسها بشأن المشكلات الأخلاقية، الثقافية والإجتماعية في إستقلالية ومسؤولية كاملة، وممارسة نوع من السلطة الفكرية التي يحتاجها المجتمع لمساعدته على التفكير والفهم والعمل.
- **ثالثا**: التمتع بالحرية الأكاديمية والإستقلال الذاتي دون قيود كمجموعة من الحقوق والواجبات مع كونهم مسؤولين وخاضعين للمساءلة إتجاه المجتمع[1].

وليصدر فيما بعد المرسوم التنفيذي والذي تم به تشكيل هيئة إستشارية لدى وزير التعليم العالي والبحث العلمي مكونة من 20 أستاذ (سنة 2004)، تعمل وفق توصيات وزير القطاع لمعالجة الظواهر السلبية والدخيلة على الجامعة والتي تؤثر على مسارها العلمي، وبعد ركود دام سنوات، تم إعادة تفعيل المجلس وهذا سنة 2019 حيث تم دراسة الوضعية الحالية للجامعة كون أغلبية الأسرة الجامعية تجهل حقوقها وواجباتها، وبعد دراسة قامت بها اللجان المختصة في الندوة الجهوية للغرب تم جمع كل القوانين الموجودة عبر تطبيقات الموقع الرسمي للوزارة والمجلس، أما على مستوى الندوة الجهوية للوسط تم التعريف بأداب واخلاقيات المهنة حيث كلفت بإعداد دروس الليسانس والماستر في هذا المجال، وعليه اصدرت وزارة التعليم العالي قرارا بتعيين لجان في كل المؤسسات الجامعية خاصة بتكريس الأداب

1- بغداد شامبي، وليد سيلمي، (مقارنة بين تجارب بعض جامعات الدول في مواثيق أخلاقيات المهنة الجامعية)، بحوث جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023، ص127.

والأخلاقيات في القطاع حيث تم الإتفاق على دعم اللجان في أداء مهامها من طرف رؤساء المؤسسات الجامعية، ووضع قوانين ردعية في حال وجود تجاوزات بعد مرور المشكل على لجنة الخبراء ليتم نشر أول نسخة للميثاق سنة 2010، وبعدها في سنة 2021 ثم ليتم آخر تحديث لها في أوت 2023[1].

حيث تم إصدار نسخة ميثاق 2010 عن طريق مجلس أداب وأخلاقيات المهنة لسنة 2004، إذ أن هذه النسخة قد تعتبر ناقصة من حيث التنظيم والفهرسة والتبويب، فتم التكلم في حدود عشرة صفحات عامة عن واجبات وحقوق الأساتذة الباحثين والطلبة بعض الشيء، ولاتعطي أهمية كبرى للإداريين، ويتكون الميثاق من ديباجة والمبادئ الأساسية لميثاق آداب وأخلاقيات المهنة، وكذا الحقوق والإلتزامات للأساتذة والطلبة في حدود خمس صفحات، بينما الإداريين في حدود صفحتين.

أما بالنسبة لميثاق 2021 فإن هذه النسخة قد أصدرها مجلس آداب وأخلاقيات المهنة لسنة 2019، حيث هذه النسخة تتكلم في حدود 20 صفحة (04 محاور او أبواب) ومقسمة احسن من نسخة 2010، إذ يتضمن ديباجة، الاسس الأخلاقية، قواعد الآداب، الأخطاء والعقوبات والتعهدات.

كما أن قواعد الآداب تشكل رسميا الجزء الأساسي من الميثاق المعدل والموسع لدرجة أن هذه الوثيقة تستحق بشدة عنوان ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية.

وقد يعتبر هذا الميثاق أكثر شمولا من حيث انه يهدف إلى تذكير جميع مكونات الأسرة الجامعية (الأساتذة في المؤسسات العامة وحتى الخاصة، الباحثون، الطلاب والموظفون الإداريون، والفنيون الدائمون أو المتعاقدون، دون أن ننسى جميع الإطارات) حقوقهم وخاصة واجباتهم، كما تم إثراءه بمحور خاص بالأخطاء والعقوبات ذات الصلة فيما يتعلق بشكل أكبر بعدم الإمتثال للقواعد الأخلاقية والقانونية أكثر من إرتباطها بإنتهاك المبادئ الأخلاقية، والعقوبات قد تصنف الى ثلاث انواع: عقوبات بيداغوجية، ادارية وجنائية.

ووجود أحكام جزائية التي هي في الواقع جزء من القانون الملزم في حين أن قواعد الأداب والأخلاقيات تقع تقليديا تحت القانون غير الملزم، ومع ذلك ومع مراعاة الوظيفة التعليمية للميثاق اعتبر المجلس الوطني أنه من المناسب تذكير جميع أعضاء الأسرة الجامعية ليس فقط بواجباتهم ولكن أيضا بالتزاماتهم ولاسيما تلك التي تؤدي إلى عقوبة جزائية[2].

إلا أن ميثاق 2023 تقريبا هو نفسه ميثاق 2021 مع بعض التغييرات الطفيفة التي اضيفت له كإضافة الأخلاقيات الرقمية ضمن الأسس الأخلاقية التي يتضمنها الميثاق، وكذلك مايعرف بالتوقيعات،

1- عبد الحفيظ مقران، دور اللجان المحلية في التحسيس ونشر أهداف الميثاق ودوره في تعريف فواعيل الاسرة الجامعية بحقوقهم وواجباتهم وكذا محاربة التصرفات المضرة بالحرم الجامعي، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الندوة العلمية حول الاداب والأخلاقيات الجامعية، جامعة التكوين المتواصل، جامعة الجزائر 03،الجزائر، 18 نوفمبر 2023.
- أنظر ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في أفريل 2010
- أنظر ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في 2021
2- شامبي بغدادي - سليمي وليد، مرجع سابق ذكره، ص 188

وهو ما أدى إلى إحداث نقلة نوعية من الترقية إلى التنفيذ العقلي من قبل جميع أعضاء الاسرة الجامعية ولهذه الغاية فإن الأداة المناسبة هي بلا شك الإلتزام الشخصي لكل عضو في الأسرة الجامعية إلتزاما كتابيا أو إلكترونيا، يتم إدخاله وحفظه في ملف كل منهم.

أما بخصوص الميثاق الفرنسي ليس هناك قانون موحد يحكم ويعين الإجراءات المهنية الجامعية، فهناك قوانين في فرنسا تحكم هذا المجال مثل:

Code De L'education, Code De Déontologie De La Fonction Publique

وكل جامعة حرة في صياغة ميثاقها، لكن بخصوص إحترام القواعد القانونية في هذا المجال فالجامعات الفرنسية من الأفضل في العالم بإعتباره بلد القوانين والتطبيق الصارم لها[1].

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للميثاق

إنه من الضروري جدا معرفة المكانة القانونية لميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، حيث أنه قد يثير جدلا في أوساط الساحة الجامعية لطرحه، لأنه قد يجده البعض تقييدا للحريات، بينما البعض الآخر يراه ميثاق شرف ينظم العلاقة بين جميع العاملين بالجامعة.

وقد ينهض النظام القانوني في أي مجتمع من المجتمعات على مجموعة كبيرة من القواعد القانونية، تحكم العلاقات بين أفراده ومؤسساته، فتضبط سلوكهم وتحدد حقوقهم وواجباتهم، ومهما تعددت مصادر هذه القواعد، ومهما اختلفت درجاتها في إطار الهرم القانوني للمجتمع، فإنها لاتستطيع النهوض بالمهمة التي تناط بها إلا إذا كانت تتمتع بقوة الإلزام، وتعني بذلك أن تكون القاعدة واجبة الإحترام من جميع المخاطبين بها، إما عن قناعة وإنصياع إختياري، وإما إن لزم الأمر عن طريق القوة الجبرية، التي تتمثل في التنفيذ المباشر لقاعدة القانون بإزالة ماوقع بالمخالفة لحكمها، أو في استعمال الجزاءات القانونية التي تملك السلطة العامة توقيعها على المخالفين من أفراد المجتمع[2].

وكقراءة مبدئية في القوة القانونية للميثاق فإنه يستلزم البحث فيما إذا كان يستمد قوته من أعلى وثيقة في الدولة ألا وهي الدستور، والواقع أنه يمكننا إستنباط مايشير إلى ميثاق الأخلاقيات من خلال نص الدستور الجزائري على مسألة ضمان الحرية الأكاديمية وحرية البحث العلمي حسب نص المادة 44 الفقرة 04 من التعديل الدستوري 2016 ، كما قد أعاد تأكيدها في التعديل الدستوري 2020 من خلال نص المادة 75 الفقرة 01، وهي من مقاصد وأهداف المبادئ الدستورية العامة في الدولة، وقد نص عليها ميثاق

1- شامبي بغدادي - سليمي وليد، المرجع نفسه، ص 196

2- جابر محجوب علي محجوب، قواعد أخلاقيات المهنة مفهوما أساس إلزامها ونطاقه: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2001، ص 339

الأخلاقيات تحت باب الأسس الأخلاقية[1].

كما يعتبر ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية من قبيل اللوائح والتنظيمات، فهو نظام سلوك وأخلاقيات ذو طبيعة ملزمة للمخاطبين به لاسيما بعد التعديل الاخير للميثاق في أوت 2023، والذي أصبح لابد من التوقيع عليه لاسيما من طرف الأستاذ الجامعي، أي أنه في البداية كان ذو طبيعة معنوية وليس قانونية ولاتترتب عليه جزاءات على عكس ماهو عليه الآن، فقد أصبح عدم الإمتثال لقواعد الآداب يترتب عليه عقوبات إدارية ، بيداغوجية وجزائية، أو بمعنى آخر كان مجرد ميثاق يشتمل على مبادئ وقيم فقط. أي أنه إلتزام أدبي وأخلاقي وهذا ماشهدناه في ميثاق 2010، بينما في ميثاق 2021 ومن ثم ميثاق 2023 عرف قفزة نوعية بينما كان مجرد حبر على ورق.

أما إذا أردنا التحدث عن النطاق القانوني للميثاق فإنه يمكننا القول أن للميثاق نطاق محدد من حيث الزمان والمكان والأشخاص المخاطبين به.

إن نصوص هذا الميثاق تطبق زمنيا، وتدخل حيز النفاذ فور صدوره بإعتباره من طرف الكثيرين يشبه التعليمات الإدارية، أما مكانيا فهي تطبق على المؤسسات الجامعية او القطاع الجامعي ككل، وبالنسبة لتطبيق هذا الميثاق من حيث النطاق الشخصي فهو يطبق على الأسرة الجامعية بكل الفاعلين فيها من أساتذة وكذا الأساتذة الباحثين، الباحثين الدائمين، الأساتذة المشاركين، الطلبة، المسؤولين الإداريين في الوزارة وفي المؤسسات الجامعية، الموظفين الإداريين، وكذا التقنيين والأعوان دون تفرقة بين القطاع العام والقطاع الخاص، كما يمكننا إستنباط تطبيق أحكام الميثاق على كل مرتادي الجامعة والمتعاملين معها، كما يتعين عند قراءة الميثاق معرفة الجهة الإدارية التي خولها المشرع مهمة تنفيذه والضمانات التي تكفل تطبيقه، وتتمثل هذه الجهة في المؤسسات الجامعية وبمن يتعاملون معها[2].

الفرع الرابع: أهمية ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

يعد الإلتزام بالمبادئ الأخلاقية وسلوكياتها السليمة ذو أهمية كبيرة[3]، كما أن لتأسيس الميثاق أهداف سامية كونه أعطى لكل ذي حق حقه، فهو يبين حقوق وواجبات كل طرف في الأسرة الجامعية بداية من الأستاذ ثم الطالب، وكذا الموظف الإداري والتقني. كما أنه دعم بقرارات ومراسيم قانونية ساهمت في تفعيله كالقرار الوزاري رقم 933 المتعلق بالسرقة العلمية ومكافحتها مما يعني أن الميثاق جاء لمكافحة الفساد

1- مليكة بوغرارة، مرجع سابق ذكره، ص202
- أنظر المادة 44 من التعديل الدستوري 2016
- أنظر المادة 75 من التعديل الدستوري 2020
2- مليكة بوغرارة، مرجع سابق ذكره، ص 204
3- عثمان سلمان- غيلان العبودي، اخلاقيات الوظيفة العامة – دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها ، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2014، ص 41

الإداري والأخلاقي في الجامعة الجزائرية لتقديم خدمة ذات نوعية تليق بخصوصية هذا الحرم وموطن لتكوين فرد صالح يساهم في التنمية الإقتصادية والإجتماعية للبلاد[1].

وكما نعلم أن مهنة التعليم من أقدس المهن وهي بحاجة إلى معايير أخلاقية ذات خصوصية يتضمنها ميثاقا يكون بمثابة الضابط لمهنة التعليم الجامعي والناظم لمخطط الأهداف والمقاصد المرجوة، وقد تتجلى الفوائد المترتبة على الإلتزام الأخلاقي في الجامعة في الآتي:

- الإهتمام بالأخلاق يسهم في تحسين المجتمع ككل، فتتراجع الممارسات الظالمة، وتتوافر الفرص المتكافئة للناس.
- الإلتزام بالأخلاقيات يسهم في شيوع الرضا الإجتماعي بين غالبية الناس.
- أخلاقيات العمل تدعم البيئة المواتية لروح الفريق، وزيادة الإنتاجية، وهو مايعود بالنفع على الفرد وعلى الجامعة وعلى المجتمع.
- إن إدارة أخلاقيات العمل بكفاءة تشعر العاملين والأساتذة بالثقة بالنفس، والثقة في العمل، وبأنهم يقفون على أرض صلبة ونزيهة وشريفة، وكل هذا يقلل القلق والتوتر والضغوط، وتحقيق المزيد من الإستقرار والراحة النفسية.
- إن الإلتزام الخلقي في الجامعة يؤمنها ضد المخاطر بدرجة كبيرة حيث يكون هناك إلتزام بالشرعية وإبتعاد عن المخالفات أو الجرائم.
- إن الإلتزام بأخلاقيات العمل يدعم عددا من البرامج الأخرى العامة مثل: برامج التنمية البشرية، برامج الجودة الشاملة، برامج التخطيط الإستراتيجي وكل هذا يصب في إتجاه دعم الجامعة وتنميتها ونجاحها.
- إن وجود ميثاق أخلاقي تلتزم به المهنة أو الجامعة يكون بمثابة دليل أو مرجع يسترشد به الجميع ليس فقط في تصرفاتهم، وانما أيضا عندما تثور الخلافات أو يثور الجدل حول ما هو السلوك الواجب الإتباع[2].

كما أن هناك مقولة تؤكد بأنك إذا وظفت شخصا لديك فقد وظفت أخلاقه معه، وهذه قاعدة سلوكية عامة، فلا يتصور منطقيا أن ينفصل الشخص عن خلقه[3].

وكذلك الحاجة إلى إثراء وتحديث هذه الوظيفة الهامة تمليها أيضا الرغبة في الإرتقاء بالجامعة الجزائرية إلى مستوى المعايير الدولية.

1- ححيلة بوزواغ- ظريفة بن مخلوف، مرجع سابق ذكره، ص111
2- عباس الجنابي، مرجع سابق ذكره، ص ص 49-50
3- عبد الواحد حميد الكبيسي، مرجع سابق ذكره، ص 75

المبحث الثاني: مضمون ميثاق أداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

أكد ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية على المبادئ العامة المستمدة من المعايير والإعلانات العالمية، بالإضافة الى القيم المستمدة من المجتمع والتي تعد المحرك لعملية التعليم، ولتحقيق الأخلاقيات والأداب الجامعية فقد تناول الميثاق الأسس الأخلاقية والمبادئ المتعلقة بالأخلاقيات والأداب الجامعية، بالاضافة إلى الحقوق والإلتزامات الملقاة على الأستاذ والطالب والإدارة، وكذا الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية للأطراف السابق ذكرهم.

المطلب الأول: المبادئ الأساسية لميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي

تكريسا لمبدأ الشفافية والوقاية من الفساد ومكافحته، وطبقا لأحكام التعديل الدستوري لسنة 2020، والمنظومة القانونية ذات الصلة، وحرصا منها على الانخراط بفعالية ضمن هذا المسعى، فإنه يجب على الجامعة من خلال مهامها المتعددة (التدريس، البحث وخدمة المجتمع، توفير الخدمات والخبرة) تحديد وإحترام قيمها الأخلاقية والأساسية التي يجب على الأسرة الجامعية تطبيقها وحمايتها[1].

هذا ما إستهل به ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية الأسس الأخلاقية التي يجب على الأسرة الجامعية التقيد بها، فالمبادئ هي الحقائق (جمع حقيقة) الاساسية العلمية أو المنطقية أو الأخلاقية المعنوية، التي تنشأ من الخبرة والمعرفة والقيم (في معظم الأحيان)، وعليها نبني تحركاتنا وتفكيرنا.

الفرع الأول: الحرية الأكاديمية وإحترام الحرم الجامعي

تشكل الحرية الأكاديمية جزءا من الحريات العامة وحقوق الإنسان، فهي حرية البحث والتقصي والتفكير والرأي والتعبير والحوار دون رقابة وقيد، ودون أي تدخل في حرية الاعتقاد والتعبير والبحث عن الحقيقة والدفاع عنها بعيدا عن هاجس الخوف والقلق في الباطن او الظاهر، وتمثل المؤسسات الجامعية المجال الخصب للتمتع بالحرية الأكاديمية، ولاتكون إلا عن طريق تمتع أعضاء المجتمع الأكاديمي بحرية تخول لهم القيام بمهامهم الأكاديمية والبحثية بكل حرية، فالمجتمع يحتاج إلى مؤسسة أو مؤسسات تقوم بالتفكير والبحث دون رقابة أو تحفظ، بحيث تعمل آمنة من التدخل الخارجي أو التهديد، فالحرية الأكاديمية ضمان للكفاءة الجامعية وصحة المجتمع في الوقت نفسه، ولها أساليبها المعرفية والسياسية والخلقية[2].

وتتفرع عن الحرية الأكاديمية العديد من الحريات منها:

أولا:حرية التعليم

حسب توصية اليونيسكو رقم 29 لأساتذة التعليم العالي الحق في التدريس بعيدا عن كل تدخل شريطة أن يحترموا المبادئ المهنية المعروفة خاصة المتعلقة بالمسؤولية المهنية والصرامة الفكرية إتجاه المعايير وطرق التدريس، فيجب أن لايكره أي أستاذ تعليم عالي على تدريس وحدة تخالف معارفه، تتعارض مع

1- ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الصادر في أوت 2023، ص04
2- أحمد عبادة- بوبكر رشيد، (الحرية الأكاديمية لأعضاء المجتمع الأكاديمي في الجزائر)، مجلة طبنة للدراسات العلمية الأكاديمية، جامعة خميس مليانة- الجزائر، المجلد 06، العدد 01، جوان 2023، ص1492

ضميره، أو إستعمال برامج أو طرق تعليم تتنافى والمعايير الوطنية والدولية فيما يتعلق بحقوق الإنسان. وبالتالي فعلى الاستاذ الجامعي لعب دور مهم في بلورة برامج التعليم[1].

ثانيا: حرية النقاش بعيدا عن كل إكراه بدني أو تعذيب

حسب توصية اليونيسكو رقم 26 و27 فللأساتذة ان يتمتعوا بحرية تامة في النقاش وذلك بعيدا عن كل إكراه بدني أو تعذيب، ولهذا يجب أن لايكون الأستاذ الجامعي محل إعتقال أو حبس تعسفي، كما يجب ألا يكون محل تعذيب أو معاملة غير إنسانية، وفي هذا الإطار تعد الجزائر طرفا في إتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة القاسية أو اللإنسانية أو المهنية التي اعتمدت في الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 1984/12/10 والتي دخلت حيز التنفيذ في 1987/06/26 والتي نصت في مادتها الأولى من الفصل الأول على: "فيما يخص غاية هذه المعاهدة فإن كلمة تعذيب نفسي كل فعل يسبب للشخص ألم أو معاناة قاسية جسمانية أو عقلية وذلك للحصول من هذا الشخص على معلومات أو إعترافات معاقبة هذا الشخص بفعل قد قام به، مضايقته أو الضغط عليه"[2].

اعتمدتها الجمعية العامة وفتحت باب التوقيع والتصديق عليها والإنضمام إليها في القرار 39/46 المؤرخ في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1984، تاريخ بدء النفاذ: 26 حزيران/ يونيو1987 وفقا للمادة 27(1)، والأستاذ الجامعي يعتبر من نخبة المجتمع وصفوته، فتمتعه بالحرية اللازمة من شأنها الرفع من مستوى التفكير ويفتح الباب أمام الطاقات والقدرات للإبداع في شتى المجالات الإنسانية والتكنولوجية، فالاستاذ طالما كان في راحة نفسية وموفر الحقوق أصبح مصدر ابداع، أما إذا كان محل تعذيب وتفتيش ركد البحث العلمي وتوقف الباحث عن الإبداع[3].

ثالثا: حرية إجراء البحوث ونشر نتائجها

فحسب توصية اليونيسكو رقم 29، فإن الأساتذة الجامعيين لديهم الحق في إجراء البحوث بعيدا عن كل تدخل وعن كل تضييق شريطة أن يمارس هذا النشاط في ايطار إحترام المسؤولية والمبادئ المهنية والمعروفة بصرامة علمية وفكرية وأخلاقية، وطنيا ودوليا، وتطبق على البحث والأساتذة إذ لهم الحق في نشر ومناقشة نتائج أعمالهم التي يؤلفونها او هُم طرفا في تأليفها[4].

1- الكاهنة حماس، الوضعية المهنية لأساتذة التعليم العالي، مذكرة ماستر في علم الإجتماع كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر، 2001-2002، ص93

2- أنظر المادة 01 من إتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أوالعقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهنية، المصادق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار رقم 46-39 المؤرخ في 10كانون الأول/ ديسمبر 1984، والتي دخلت حيز النفاذ في يوليو 1987

3- أيمن يوسف، تطور التعليم العالي : الاصلاح والأفاق السياسية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع السياسي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، 2007-2008، ص 43

4- الكاهنة حماس، مرجع سابق ذكره، ص 100

ولكن بإسقاط هذا الحق على الواقع نجده يواجه العديد من الصعوبات في نشر بحوثه ومقالاته، فرغم الحرية الممنوحة حاليا، الا أنه يواجه صعوبات من نوع آخر تتمثل في الحرية الإقتصادية لدور النشر وطابعها التجاري وتنوع الأراء والأفكار والإيديولوجيات التي تتبعها الجرائد والمجلات المختلفة.

رابعا: حرية النشاط خارج الجامعة

حسب توصية اليونيسكو رقم 30 للأساتذة الجامعيين الحق في ممارسة نشاطات مهنية خارج الجامعة، بما في ذلك نشاطات تسمح لهم بتحسين قدراتهم المهنية، او بتطبيق معارفهم لمعالجة مشاكل المجتمع بشرط أن لاتزعج أداء واجباتهم الأولية إتجاه المؤسسة التي يعملون بها وهذا ماتمليه سياسة وقانون المؤسسة، وبالرغم من إهتمام منظمة اليونيسكو بأهمية توفير الشروط الضرورية للأستاذ الجامعي ليلعب الدور المنوط به في تنمية المجتمع، لكن لازالت الجزائرتعرف العديد من العراقيل المرتبطة بالفروق المهنية الجامعية، فالأستاذة الجامعيون لايمكنهم إظهار إمكانياتهم إلا إذا تمتعوا بالحرية الأكاديمية اللازمة[1].

حيث تجدر الإشارة إلى أنه هناك إرتباط وثيق بين مفهوم الحرية الأكاديمية والحرم الجامعي، وإستنادا على ماسبق من تعاريف فإن الحرم الجامعي يعبر عن قدسية الجامعة وإحترام العلم والمعرفة.

إذ أن حريات الأمن الجامعي مقننة ومنصوص عليها في الوثائق الرسمية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي من خلال القانون 99-05 المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي والذي ينص في مواده من 58 إلى 63 على أنه مؤسسة التعليم العالي تعدّ فضاء لحرية التفكير والبحث والابداع والتعبيردون المساس بالنشاطات البيداغوجية ونشاطات البحث والنظام العام، كما اشترطت المادة 19 منه توخي الموضوعية العلمية في التعليم والبحث وتقبل الأراء المخالفة وإحترامها مع تشديدها على إلزامه البعد عن كل هيمنة سياسية وايديولوجية وأي شكل من أشكال الدعاية، بالإضافة الى أن المادة 60 و 61 منه نصت على أنه يتمتع أساتذة التعليم العالي والطلبة على حد سواء لحرية الإعلام والتعبير دون الإخلال بالنظام العام والتقاليد الجامعية، بالاضافة إلى تمتعهم بحرية الإنضمام إلى الجمعيات وحق الإجتماع وفقا للتشريع المعمول به، وقد حملت المادة 62 رؤساء مؤسسات التعليم العالي مسؤولية حفظ النظام في الحرم الجامعي وحمايته، مع ضرورة توفير الاطار الضروري المادي والبشري الملائم.

هذا بالإضافة إلى ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية والذي نصّ على أنه تتطلب ممارسة الحريات الأكاديمية الاحترام الامثل للحرم الجامعي، إذ تلتزم الدولة بضمانه كما يساهم كل أفراد الأسرة الجامعية بسلوكاتهم في تعزيز الحريات الجامعية، بحيث يتم ضمان خصوصيتهم وحصانتهم ويمتنعون عن تفضيل أو تشجيع المواقف والممارسات التي قد تنتهك مبادئ وحريات وحقوق الجامعة، بالاضافة إلى ذلك يجب عليهم الإمتناع عن أي نشاط سياسي حزبي داخل كل الفضاءات الجامعية، وهو مايتماشى مع ماجاءت به الأنظمة

1- أحمد عبادة، مرجع سابق ذكره، ص 1499

- أنظر إلى المواد 58-63 من القانون 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 04 أفريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية العدد 24، الصادرة بتاريخ 21 ذي الحجة 1419

الداخلية للجامعات الجزائرية، كالنظام الداخلي للطالب بجامعة المدية الذي نص على أنه: "تساهم جميع فئات الأسرة الجامعية بسلوكاتها في إعلاء شأن الحريات الجامعية حتى تضمن خصوصياتها وحصانتها، وتمتنع عن المحاباة وعن تشجيع الممارسات التي قد تمس بمبادئ الجامعة وحرياتهاوحقوقها وعلى الأسرة الجامعية تجنب كل نشاط سياسي متحزب في رحاب الفضاءات الجامعية"[1]

ومنه فالمسؤولية الملقاة على الجامعة متعددة وهي من الضرورات المهمة في سير العملية الأكاديمية، وتتجلى فيمايلي[2]:

- تعيين أحسن العناصر المؤهلة للعمل الجامعي من الحاصلين على درجة الدكتوراه بتميز.
- الكف داخل الجامعة في الانشغال بالسياسة، الحزبية أو الدعوة إلى مذهبية دينية منعا لحدوث صراعات فكرية أو عقائدية أو ذات طبيعة طائفية...الخ.
- الإلتزام بأداب المهنة الجامعية والتي تجعل من الأستاذ أهلا لحمل رسالة العلم والتنوير، ونموذجا يقتدى به طلابه.

الفرع الثاني: التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي والمسؤولية والكفاءة

من بين الأسس الأخلاقية التي تضمنها ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية لسنة 2023 وجوب الإلتزام بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي من خلال البحث والتساؤل في المعرفة التي تنتجها وتنقلها الجامعة ، فعملية البحث العلمي ليست بالعملية البسيطة بل هي عملية معقدة وشاقة، تستلزم الكثير من الجهد المنظم والفحص الدقيق والتقصي الدقيق والتحليل الصادق والنزيه، مما يجعل البحث العلمي يهدف إلى تنمية المعرفة البشرية وتطويرها بما يحقق التقويم العلمي والحضاري[3].

ويجب أن تكون غاية الأستاذ الجامعي الأولى الوصول إلى الحقيقة وإكتشافها وتجريد الأفكار والأحكام من النزعات الشخصية وعدم التحيز مسبقا للافكار أو الاشخاص فالهدف الاول والأخير من البحث هو التوصل إلى الحقيقة[4]، كما تمثل الأمانة العلمية عنوان شرف الباحث، بل الشعار الذي يعلنه في كل أدوات بحثه، إذ هي تعني أن لايقوم الباحث بنسخ ماقاله الآخرون دون إعطاء كل ذي حق حقه، بمعنى ان ينقل تعب ومجهود الآخرين دون الإشارة لهم، فالواجب أن يكون الباحث أمينا في أداء واجبه البحثي في كل مراحل البحث العلمي، وهذا ماشدد عليه الميثاق بنصه على "...الملائمة وذكر المراجع..." ، بالإضافة إلى

1- النظام الداخلي للطالب بجامعة المدية، جامعة المدية، 2014-2015، ص 37

2- علاء عدنان عياش، دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الأكاديمي(جامعات حكومية – جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر الطلبة والهيئة التدريسية ، بحث مقدم لنيل شهادة الماستر في المناهج وطرائق التدريس، جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق، 2014-2015، ص58

3- جمال الدين صحراوي، منهجية البحث العلمي "منهجية إعداد مشروع البحث (مذكرة،اطروحة) محاضرات موجهة إلى طلبة الدراسات العليا، طلبة السنة الثانية ماستر(إقتصاديات العمل واقتصاد نقدي وبنكي)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة ابن خلدون ، تيارت- الجزائر، 2022-2023، ص 06

4- جمال الدين صحراوي، المرجع نفسه.

توفر البيئة الملائمة والإجراءات اللازمة لتشجيع الباحث العلمي على الإبداع والإبتكار، ومن بين هذه الإجراءات نذكر[1]:

- رسم سياسة واضحة للبحث العلمي في الجامعات.
- إعداد إستراتيجية ذات أهداف محددة للبحث العلمي.
- تطوير البيئة الأساسية والتحتية المشجعة للبحث العلمي في مجال المعلوماتية.
- طرح آليات جديدة تشجع أعضاء هيئة التدريس على إجراء البحوث العلمية والإبتكارات.
- عقد إتفاقيات وشراكات بحثية بين الجامعات وبين مؤسسات الانتاج.
- توفر الدعم المالي والإمكانيات اللازمة للبحث العلمي والإبتكار بالجامعات.

فالأستاذ الجامعي يتحمل المسؤولية في الحفاظ على أخلاقيات المهنة، والعمل على تجنب ما من شأنه المساس بها، كما تتحمل المؤسسة التعليمية مسؤولية توفير البيئة الجامعية المناسبة والحرية الأكاديمية وتوفير كافة المستلزمات المادية التي تساهم في جودة التعلم وإزالة كافة العقبات التي تعيق العملية التعليمية[2].

أما بالنسبة للكفاءة فهي تعني قدرة الفرد واستعداده للقيام بعمل معين ومن التصرف والأداء، بفضل تهيئة الجو المناسب للأستاذ الجامعي القائم على الديمقراطية والأخلاق وفصل العمل البيداغوجي عن الاداري، فإذا كانت العملية التعليمية تشتمل على الطالب، المعلم، المنهج، الإدارة،الانشطة والوسائل التعليمية، فإن الأستاذ الجامعي هو من أهم هذه العناصر على الإطلاق، لأنه بشخصيته وطريقته يؤثر على بقية العناصر الاخرى باعتباره حجر الزاوية في العملية التربوية، ويمكن إرجاع هذه الأهمية الى فعالية الأدوار التي يقوم بها من حيث كونه يوجه الطلبة، وكذا التعليم والنقل للإرث الثقافي، إضافة إلى أنه عضوا في الهيئة الجامعية ومواطنا في المجتمع الذي ينتمي إليه، ومشاركا في رسم السياسة التعليمية، ولهذا فإن الدول على إختلاف فلسفاتها وأهدافها ونظمها الإقتصادية والإجتماعية،...الخ ،تولي مهنة التعليم والإرتقاء بالأستاذ وتكوينه بيداغوجيا جل إهتمامها وعنايتها[3].

ومهما أنفقت الدولة على مؤسساتها التعليمية وتهييئها لأحسن المباني وأفضل المناهج والمراجع، وأحدث الوسائل والتقنيات ، فإن كل هذه الوسائل تبقى غيرفعالة بدون الأستاذ الكفء[4].

1- عبير سماتي، دور البحث العلمي في تشجيع الإبتكار في قطاع التعليم العالي"دراسة حالة جامعة بسكرة"، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، 2018-2019، ص 59-61

2- تم الاطلاع عليه يوم الاربعاء 14 فيفري 2024، الساعة 09:26 من خلال الرابط التالي:
https://www.alukah.net

3- أمينة مساك، (معوقات البيداغوجيا في الجامعة الجزائرية)، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والتقنية، جامعة علي لونيسي، البليدة 02- الجزائر، المجلد 02، العدد 04، جوان 2014، ص276

4- بدر سعيد الاغيري، نظام التعليم في الجمهورية اليمنية (مجموعة دراسات النظام التربوي والتعليمي)، صنعاء، دار إقرأ للنشر والتوزيع، 1993، ص273

بالاضافة الى انه ينبغي أن ترافق روح المسؤولية و الكرامة الاساتذة والباحثين أثناء ممارسة وظائفهم وحتى بعد تقاعدهم[1]

الفرع الثالث: النزاهة والأمانة والإحترام المتبادل

تعد الأمانة والنزاهة الأكاديمية من أهم أخلاقيات الباحثين والمؤلفين، وتجنبهم إنتهاك البحث العلمي وتكسبهم الثقة والأمانة العلمية، ومن مخالفات النزاهة الاكاديمية الفساد بكل أشكاله، والإستيلاء على الحقوق الفكرية وكذا سرقة أفكارهم وأرائهم. كما تعد السرقة العلمية من أبرز الانتهاكات في البحث العلمي والأكاديمي، والتي تعرف بالانتحال أو تزوير النتائج والغش في الاعمال العلمية أو المنشورات...الخ، كما يمكن أن تكون مقصودة أو غير مقصودة[2].

وحسب ماجاء في القرار 1082 المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتهافإن السرقة العلمية هي: "كل عمل يقوم به الطالب أو الأستاذ الباحث أو الباحث الإستشفائي الجامعي، أو الباحث الدائم أو من يشارك في فعل تزوير ثابت للنتائج أو غشّ في الأعمال العلمية،المطالب بها، أو في المنشورات العلمية أو البيداغوجية الأخرى"[3].

كما تعرف على أنها: "في المجال العلمي يعتبر السارق كل من يقتبس فقرة أو فكرة أو رأيا من أية وثيقة أو كتاب أو من أي وسيلة إعلامية ونسبها لنفسه دون ذكر المصدر مضيفا أن كل من يستولي على الانتاج الفكري لغيره كطلبة أو معارفه حتى ولو كان غير منشور يعتبر سارقا"[4].

ولمواجهة هذه الظاهرة فقد نص القرار 1082 على مجموعة من التدابير والاجراءات الخاصة وعقوبات تصل حتى إلى مقاضاة صاحب السرقة العلمية، وتجدر الإشارة إلى أن النزاهة والأمانة لا يرتبطان فقط بالبحث العلمي بل يجب التحلي بهما في كل نواحي الحياة العلمية والعملية، فمن السمات الشخصية التي ينبغي ان يتحلى بها عضو هيئة التدريس الجامعي: " الاستقامة، الصدق، الأمانة، النزاهة، الحزم، الانضباط، حسن المظهر، بشاشة الوجه، التسامح، ...الخ، والالتزام بالقيام بدور المعلم والمرشد والموجه والأب والصديق والقدوة لطلابه، والمحافظة على روابط المودة والإحترام المتبادل والثقة مع الزملاء والطلبة"[5].

فإحترام الغير يرتكز على إحترام الذات، فعلى الاستاذ الجامعي الامتناع عن العنف بكل أشكاله سواء المادي الذي يلحق أضرارا بالممتلكات، أو المعنوي الذي يلحق ضررا على نفسية الافراد، أو اللفظي المتمثل في الكلمات والالفاظ المسيئة التي تحمل عبارة السخرية والإستهزاء والإهانة، وكذا تظافر الجهود

1- ميثاق أخلاقيات المهنة، ص 05
2- صباح جلاب- أسماء خوجة، (النزاهة الأكاديمية لمواجهة ظاهرة السرقة العلمية) ، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسيولوجية والتنمية والإدارة، جامعة المسيلة- الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2020، ص 22
3- القرار رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها،
4- صباح جلاب- أسماء خوجة، المرجع السابق ذكره، ص 24
5- دليل أخلاقيات المهنة في كلية الفنون التطبيقية، كلية الفنون التطبيقية، جامعة حلوان، ص05

في الحرم الجامعي من محاربة التحرش الأخلاقي والجنسي والتمييز والتحيز، فقد أصبح موضوع التحرش في الجامعات جليا وواضحا، ولايقتصر فقط على الطالبات والأستاذات والعاملات، بل تعدى الأمر إلى الطالب والأستاذ والموظف"[1]، إذ تعد هذه ظاهرة خطيرة بكل المقاييس، ومن أشكال التحرش الأخلاقي والجنسي نجد الملامسة الجسدية المقصودة غير المرغوب فيها والملاصقة الجسدية في غير محلها، والملاحظات أو الحركات ذات العلاقة بالجنس أو التعليقات حول الجسد أو المظهر والتجاوزات الكلامية المقصودة، وكذا المكالمات الهاتفية أو الرسائل البريدية المخجلة، التحرش المرفق بالتهديد، الاسئلة والتلميحات التي تخص الحياة الشخصية للفرد،... الخ

فالتحرش الجنسي منصوص عليه في قانون العقوبات رقم (16-02) من خلال نص المادة 341 مكرر، إذ يتضح من خلال هذه المادة أن التحرش يكون نتيجة لعلاقة تبعية قائمة بين الجاني والمجني عليه، ولكن الإشكالية التي يمكن أن تشار أن موضوع التحرش الجنسي موضوع حساس في المجتمع الجزائري الذي تعد فيه القيم والشرف والحرمة من المبادئ الأساسية المكونة له بإعتباره مجتمعا عربيا اسلاميا.

الفرع الرابع: الأخلاقيات الرقمية

الأخلاقيات الرقمية هي أهم ما استحدث في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية، حيث شهد قطاع التعليم العالي والبحث العلمي بالجمهورية الجزائرية تحديات على الصعيد التكنولوجي على إثر التطورات الحاصلة في مجال التكنولوجيا والمعلومات وبالتالي كان من الضروري على وزارة التعليم والبحث العلمي ربط مستحدثات التكنولوجيا بمختلف مؤسساتها وقنواتها، وتوفير منصات وأرضيات رقمية مرتبطة بمحركات البحث عبر شبكة الأنترنت لتسهيل عمل الجامعة سواء على محيطها الداخلي أو الخارجي كحتمية فرضت نفسها في الحياة الجامعية[2].

كما تعرف الاخلاقيات الرقمية على أنها "المعايير الأخلاقية التي تحكم العلاقة والتفاعل ما بين البشر والتكنولوجيا الرقمية، وتهدف إلى ضبط هذه العلاقة ووضع معايير أخلاقية لها"[3].

ونظرا الى التطور المتسارع الذي يشهده تنفيذ برامج الرقمنة لاسيما في الحياة الجامعية، فعلى الاسرة الجامعية مواكبة الشروط المؤسسة لأخلاقيات الرقمنة داخل القطاع، لذلك فإنه يتعين على كل المؤسسات التابعة لقطاع التعليم العالي توفير الشروط المادية والمعنوية لضمان مايلي[4]:

1- أسماء سعادو، (التحرش الجنسي في الوسط الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين اشكاله،اسبابه وشكل المواجهة)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي- الجزائر، المجلد 08، العدد 01، مارس 2020، ص584
2- سمير صالحي- عبيدة صبطي، (التكنولوجيا الرقمية كمدخل أستراتيجي لتطور الجامعة الجزائرية)، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الاعاقة،جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2022، ص 21
3- حسين الزيادي، الاخلاقيات الرقمية والمنظومة القيمية، تم الاطلاع عليه من خلال الموقع:
https://www.azzaman.com، تاريخ الاطلاع: 2023/02/16، الساعة: 08:38
4- ميثاق الاداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2023، ص 05

أولا:إدارة الوصول إلى البيانات وتأمينها

حيث يتم من خلال حماية المعلومات والبيانات من مخاطر الإعتداءات السيبيرانية وذلك باللجوء إلى مجموعة من الطرق والآليات التقنية لأمن الأنظمة المعلوماتية مثل: آليات تأمين الدخول لشبكة المعلومات عن طريق الجدران النارية والتي تعني مجموعة انظمة توفر سياسات أمنية بين الانترنت والشبكة الخاصة لتصبح جميع عمليات العبور إلى الشبكة او الخروج منها تمر من خلال الجدار الناري الذي يقوم بالتحقق من صلاحية المستعمل المحلي والمستعمل الخارجي.

ونظام الدخول والخروج وتشفير المعلومة وإجراءات الحماية من الفيروسات، كما تم تأمين الدخول لشبكة المعلومات عن طريق إستعمال البرامج الكاشفة، فهي برامج تعمل على الكشف عن الفيروسات ثم تدميرها قبل أن تبدأ عملها في النظام، بالاضافة الى تقنية التشفير الإلكتروني للمواقع الرقمية، ويقصد بالتشفير "تلك الطريقة التي تعتمد على الخوارزميات الرياضية الذكية التي تسمح لمن يمتلك مفتاحا سريا أن يحول رسالة مقروءة لرسالة غير مقروءة أو العكس"[1]، أي بمعنى إستعمال رموز أو إشارات غير متداولة تصبح بمقتضاه المعلومات المرغوب تحريرها أو إرسالها غير قابلة للفهم من قبل الغير، أو إستعمال رموز أو إشارات لايمكن الوصول إلى المعلومات بدونها[2]، كما توجد آليات لمنع إفشاء المعلومات كنظام هوية المستخدم وكلمة السر والبصمة الالكترونية[3].

ثانيا:ضمان احترام الخصوصية وحماية حقوق الملكية المادية أو المعنوية للمؤلف[4]:

حيث نص على ذلك القانون المدني من خلال نص المادة 674 والتي تنص على انها "هي حق التمتع والتصرف في الاشياء شرط أن لايستعمل إستعمالا تحرمه القوانين والأنظمة"[5].

فحق الملكية ينقسم إستنادا إلى محله إلى: حق الملكية على الاشياء المادية الملموسة والتي تدرك بالحس، وحق الملكية على الاشخاص المعنوية والتي لاتدرك بالحس وإنما بالفكر، ولكن هذه الحقوق المعنوية بدورها تنقسم إلى شقين أساسيين: شق مادي يتعلق بالناتج المالي عن إستغلال أو إستثمار الجانب الملموس من حقوق الملكية الفكرية كالإختراعات والمصنفات، وشق آخر يتعلق بالجانب غير الملموس المتمثل في حق المخترع أو المؤلف في نسب ما أبدعه إليه وحده، فتعتبر هذه الحقوق المعنوية أبدية لانعدام إمكانية أو إتاحة تقادمها ولا حتى القدرة على حجزها[6]

1- فتيحة حزام، (حماية الأنظمة الرقمية بين الآليات التقنية واجهزة الحماية)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة بومرداس- الجزائر، المجلد 13، العدد 03، 2020، ص 175
2- القانون عدد 83 لسنة 2000 المؤرخ في 2000/08/09 المتعلق بالمبادلات والتجارة الإلكترونية، الفصل 02
3- فتيحة حزام، المرجع السابق ذكره، ص 181
4- ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية، مرجع سابق ذكره، ص 06
5- الامر رقم 75-58 المؤرخ في: 1975/09/26 المتضمن القانون المدني ، الجريدة الرسمية العدد 101 المؤرخة في: 1975/12/19
6- فاروق عرشية، مطبوعة مقياس الملكية الفكرية، تخصص قانون خاص وعام، المركز الجامعي المقاوم الشيخ آمود بن مختار، إيليزي- الجزائر، 2022-2023، ص 01

كما نصت المادة 21 من الامر 03-05 المتعلق بحقوق المؤلف على أن: "يتمتع المؤلف بحقوق معنوية ومالية على المصنف الذي أبدعه"[1]، حيث تكون الحقوق المعنوية غير قابلة للتصرف فيها ولا تتقادم ولايمكن التخلي عنها.

وعليه نجد أن المشرع الجزائري وعلى غرار باقي التشريعات المقارنة أرسى منظومة قانونية كاملة تعنى بتنظيم هذه الحقوق، هذا بالاضافة إلى أن ميثاق الآداب والأخلاقيات قد نص على وجوب محاربة التحيز والتميز الذي يمكن أن يحدث في التقنيات الرقمية، مثل الخوارزميات المنجزة ذات مجموعات البيانات المتحيزة

بالاضافة الى التوقيع الإلكتروني الذي يعد وسيلة من الوسائل التي تثبت صلة الشخص بتصرف معين ونسبته إليه، ويأخذ أشكالا عدة منها الحروف والأرقام أو الرموز والإشارات أو غيرها، وتدرج في شكل إلكتروني أو رقمي على سبيل المثال وفقا لشروط يحددها القانون كارتباط التوقيع الإلكتروني بالشخص الموقع دون غيره وأن يكون التوقيع كافيا للتعريف بصاحبه، وأن يكون مصمما بواسطة آلة مؤمنة خاصة بإنشاء التوقيع الالكتروني، وبوسائل خاصة بالشخص الموقع وخاضعة لسيطرته وحده دون غيره[2].

وكذا "المساهمة الفعالة في وضع أطر وآليات الحوكمة الأخلاقية للذكاء الإصطناعي من خلال المشاركة المؤسساتية في العمل على مواجهة جميع التحديات الأخلاقية والمعنوية والإجتماعية التي يطرحها الذكاء الإصطناعي كل يوم على الحياة الجامعية البحتة"[3].

فالذكاء الإصطناعي هو "محاكاة لعمليات الذكاء البشري بواسطة اجهزة الحاسوب، أويطلق عليه ايضا ذكاء الآلة ويرمز الى تكامل الذكاء الشبيه بالبشر في الآلات"[4]

أو هو"مجموعة من التقنيات التي تمكن آلة أو نظام من التعلم والفهم، والتصرف والإستشعار"[5]

ولضمان فاعلية الحوكمة الرشيدة للذكاء الإصطناعي لابد أن تقوم على مجموعة من المبادئ التي يمكن أن تعتمد عليها:

- أن تكون وقائية وسريعة الحركة وشاملة ومحكمة وموجهة لمواجهة المصادر المختلفة لمخاطر الذكاء الإصطناعي، إضافة إلى أنه يجب أن يعتمد نشر نظم الذكاء الإصطناعي على طريقة تتسمُ بالإلتزام الأخلاقي، وكذا الشفافية والجدارة والثقة لاسيما إذا تعلق الأمر بالحياة الجامعية.

1- أنظر المادة 21 من الأمر 03-05 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1424 الموافق لــ 19 يوليو 2003، المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة في 23 يوليو 2003.

2- عبد القادر فصيح، (التوقيع الالكتروني ودوره في الإثبات)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، 2016، ص ص 98-99

3- ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية، مرجع سابق ذكره، ص 06

4- ناظم حسين رشيد- مي أبلحد أفرام، (تدقيق التحيز في الذكاء الإصطناعي في ضوء إطار عمل تدقيق الذكاء الإصطناعي لمعهد المدققين الداخليين)، مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة، جامعة ابن خلدون- تيارت، المجلد 06، العدد 01، 2023، ص 433

5- مبادئ أخلاقيات الذكاء الإصطناعي، الاصدار الأول، الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، سبتمبر 2023

وقد تم تلخيص هذه المبادئ من خلال الشكل المشار اليه في الملحق رقم 01

المطلب الثاني: حقوق وإلتزامات الاستاذ الجامعي

يعدّ الاستاذ الجامعي حجر الاساس بالمؤسسة الجامعية، فاذا ما اتصف بالكفاءة وتماشى سلوكه مع الاخلاق الحميدة انعكس ذلك ايجابا على الطلبة من حيث التحصيل العلمي والاخلاق الانسانية الراقية[1]،ونظرا لمكانة الاستاذ الجامعي في المنظومة التربوية فقد نصت العديد من القوانين على الحقوق والواجبات التي ينبغي ان يلتزم بها، فقد نصّ القانون الاساسي للوظيفة العمومية بالإضافة الى القانون الاساسي الخاص على مجموعة من هاته الحقوق والواجبات، يمكن ذكر البعض منها الحق في حرية الرأي وعدم التمييز بسبب الآراء او الجنس او الاصل ...الخ، وكذا الحقوق المالية والمتمثلة في الراتب، والحق في الحماية من كل تهديد او اهانة او اعتداء اثناء ممارسة وظيفته، بالإضافة الى الحق في الترقية والتكوين والعطل[2]، هذا بالإضافة الى الواجبات المفروضة عليه مثل احترام سلطة الدولة وفرض احترامها، واداء واجباته بكل امانة وبدون تحيز وعدم ممارسة اي نشاط مربح باستثناء التكوين والتعليم او البحث كنشاط ثانوي وتجنب كل ما يتنافى مع مهنته[3].

وقد نص القانون الخاص بالأستاذ الباحث في مواده من 3الى15[4] على جملة من الحقوق والواجبات، يمكن ذكر البعض منها اعطاء تدريس نوعي ومحين يرتبط بتطورات العلم والمعارف والتكنولوجيا والطرق البيداغوجية والتعليمية والمشاركة في اعداد المعرفة وضمان نقل المعارف في مجال التكوين الاولي والمتواصل، والقيام بنشاطات البحث العلمي التكويني لتنمية كفاءاتهم وقدراتهم لممارسة وظيفة استاذ باحث والاستفادة من عطلة علمية مدتها سنة واحدة مرة واحدة خلال مساره المهني....الخ.

الفرع الاول: حقوق الاستاذ الجامعي

يتمتع الاستاذ الجامعي حسب ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بمجموعة من الحقوق وتتمثل في :

اولا: المؤهل العلمي

للأستاذ الجامعي دور في تكوين اطارات الامة والمساهمة بواسطة البحث العلمي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، فعلى مؤسسات التعليم العالي أن تؤمن التوظيف في سلك الأساتذة الباحثين

1- فتيحة رواق، (حقوق والتزامات الاستاذ الجامعي)، بحوث جامعة الجزائر01، جامعة الجزائر01،الجزائر، المجلد 17، العدد01، 2023، ص36

2- انظر المواد من 26الى39،الامر 06-03.

3- انظر المواد من 40الى54، المرجع نفسه.

4- انظر المواد من 3الى 15،المرسوم التنفيذي 08-130المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 3ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ،الجريدة الرسمية العدد رقم 23 المؤرخة في 04 ماي 2008 المعدل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 26 شعبان عام 1445 الموافق لـ: 07 مارس 2024، الجريدة الرسمية رقم 18 المؤرخة في 13مارس 2024

على أساس التاهيلات الجامعية والخبرة المشترطة لاغير[1]وللقيام بهذا الدور فقد نصّ ميثاق الاخلاقيات على ان الالتحاق بمهنة الاستاذ الباحث تكون فقط على اساس المؤهلات والخبرات الجامعية المطلوبة[2]كالحصول على شهادة الدكتوراه او شهادة معادلة لها، ويعيّن المترشحون بصفة متربصين بموجب مقرّر من السلطة المخوّلة صلاحيات التعيين ويلزمون باستكمال التربص التجريبي الذي تكون مدته سنة واحدة [3]،ويرسّم المتربصون بعد انتهاء المدة ،بعد اخذ رأي المجلس العلمي للمؤسسة او يخضعون لفترة تربص اخرى لنفس المدة مرة واحدة فقط، او يسرّحون دون اشعار سابق[4]،حيث تخضع بالضرورة اقتراحات تمديد التربص او التسريح لرأي هيئة التقييم البيداغوجية والعلمية الاعلى مباشرة[5]،وحسب المادة 18من القانون الاساسي المتعلق بالأستاذ الباحث فإنه يعفى من التربص الاساتذة الباحثون الذين تمت ترقيتهم الى رتبة أعلى مباشرة ويتم توظيف الاساتذة الجامعيين في الجزائر عن طريق المسابقات على أساس الشهادة للالتحاق برتبة استاذ مساعد"ب"للتعليم العالي التي تعدّ اول رتبة في المسار الوظيفي للأستاذ الجامعي الموظف حديثاً،سواءاً كان حاملاً لشهادة الماجستير أو الدكتوراه [6]وتتم هذه العملية عن طريق الانتقاء وفقاً لمعايير حددها المنشور المتعلق بمعايير الانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية[7]وهي كالتالي:-ملائمة شعبة اختصاص تكوين المترشح مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها

-تطابق تخصص الشهادة مع متطلبات الرتبة المراد الالتحاق بها

-تقدير الشهادة

-التكوين المكمل للشهادة المطلوبة في نفس التخصص

-الاشغال والدراسات المنجزة من طرف المترشح في مجال تخصصه

-الخبرة المهنية المكتسبة

-المقابلة مع لجنة الانتقاء.

1- Bordeleau.C ,L Morency, L’art d’enseigner,Gaétan,Morin éditeur,Paris,2005,p64

2- ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية لسنة 2023، مرجع سابق ذكره، ص06

3- انظر المادة 19،المرسوم التنفيذي08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 03 ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم، الجريدة الرسمية العدد رقم 23 المؤرخة في 04 ماي 2008.

4- انظر المادة 20، المرجع نفسه.

5- انظر المادة 17، المرسوم التنفيذي 08-130، مرجع سابق ذكره.

6- رابح يحياوي - الفضيل رتيمي ، (المسار المهني للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل نظام (ل م د)),مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية- بحوث ودراسات، جامعة علي لونيسي البليدة02 ،الجزائر،المجلد 08،العدد 02،2021، ص164.

7- المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011، المتعلق بمعاييرالانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية،المديرية العامة للوظيفة العمومية، ص02

ثانيا: اتخاذ التدابير الضرورية

حسب ما جاء في ميثاق آداب واخلاقيات المهنة الجامعية انه يجب على مؤسسات التعليم العالي اتخاذ جميع التدابير القادرة على ضمان أن يكون للأستاذ الباحث، الذي يحترم مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية الحق في التدريس وممارسة نشاطه دون أي تدخل ،ولابد أن يعتمد في جميع المسائل المتعلقة بتحديد وتفعيل برامج التعليم والبحث والانشطة وتخصيص الموارد ،على اليات شفافة [1] فالجامعة كمؤسسة علمية ومنبر للفكر الحرّ،لابد أن تضمن لأساتذتها الحرّية في ممارسة نشاطاتهم وإبداء الآراء والدفاع عن وجهات النظر بعيداً عن قيود السلطة الحاكمة ،فإن توافر المناخ الملائم والامكانيات المادية والعلمية والحريات الاكاديمية والادارة الحرة، تعدّ من الضروريات حتى يستطيع الاستاذ أن يقوم بوظائفه ويؤدي واجباته[2] فالأستاذ يستمد سلطته من امتلاكه لإرادته في التفكير الحرّ والعمل والمساهمة في صنع القرار بنفسه،وإختيار المواضيع التي يعالجها وكيفية تدريسها،الاّ أنه قد يتعذر في بعض الاحيان على الاستاذ الجامعي ممارسة حريته لأسباب كثيرة تفرض قيوداً عليه وتمنعه من القيام بواجباته في التدريس والبحث،وعلى المنظومة الجامعية أن تكون مؤسسة مستقلة ،حرّة في وضع سياساتها التعليمية واختيار مناهجها،ومحرّرة من كل انواع القيود[3]حتى تخلق للأستاذ الجامعي الجو المناسب للقيام بما هو واجب عليه.

ثالثا:الاستعانة بخبرة الاستاذ في الوظائف الادارية

تعتبر وظيفة المشاركة في التسيير الجامعي من طرف الاستاذ وظيفة إدارية تساند وتدعم الادوار الاخرى الموكلة اليه،تنطبق صفة الوظيفة الادارية على الاستاذ الجامعي (كمدير للجامعة أو عميد أو رئيس قسم)وفق الرؤية المنهجية لخصائص مهامه والتي لا تختلف في اطارها العام عن الممارسة الادارية لأي مدير مهما كان نوع المنظمة التي يتولى إدارتها باعتبار أن هذه الوظيفة تقوم على رقابة الاعمال على اتخاذ القرارات وحل المشكلات،بما يتماشى مع مصلحة القوى العاملة من أساتذة وعمال وإداريين والانتاج وتحقيق الاهداف.فهي وظيفة إنجاز الاعمال أمام الاخرين [4]إذ يتم عادةً الاعتماد على بعض الاساتذة فيما يخص التناوب على التسيير الاداري والتربوي للمؤسسات وهياكل الجامعة والمشاركة في عضوية المجالس العلمية،وعدة دوائر وهيئات إدارية تربوية على المستويين المركزي والمحلي،وعلى مستوى الجامعة نفسها،ولهذه المشاركات جوانب ايجابية تتمثل في تولي الاستاذ الاشراف والتوجيه والتنسيق الاداري

1- ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية لسنة 2023، مرجع سابق ذكره، ص06
2- ابراهيم توهامي، (الحريات الاكاديمية في الجامعات الجزائرية)، مجلة أفاق العلوم، جامعة الجلفة - الجزائر،العدد07، 2017، ص254
3- خيرة تحلايتي، (الحرية الاكاديمية في الجزائر ودورها في المنظومة الجامعية والمجتمع: دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة الباحثين بجامعة مستغانم)، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم-الجزائر، المجلد 04، العدد 06، ديسمبر2017، ص02
4- حنان عكفة- فتيحة عمار، المهام الادارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة أبن خلدون، تيارت- الجزائر، 2016-2017، ص27

الجامعي،وهم الذين يملكون عادة قدرات وكفاءات ووعي وادراك بأهمية الحرية الاكاديمية وإحلال الوظائف على أساس الجدارة والكفاءة،ومنع التدخلات الادارية لأغراض سياسية، والاهتمام بالتسيير الفعال للوصول إلى النتائج المستهدفة بعيداً عن الروتين، والسلوكات البيروقراطية، وعموما فإنه من بين الادوار التي يقوم بها الاستاذ كما تمّ الاشارة اليه سابقاً هو إعتلاء المناصب الادارية المختلفة فيكون رئيساً للجامعة او نائب لرئيس الجامعة أو عميد كلية أو نائب عميد الكلية أو رئيس قسم أو منصب إداري يمكن أن يكلف به الاستاذ [1]وأمام كل هاته الادوار التي يقوم بها الاستاذ يجب أن يقابل بالاحترام والتقدير لما يقوم به من مجهودات.

رابعا: تقييم وتقدير أنشطة الاستاذ

تعتبر عملية تقييم وتقدير الاستاذ جزء لا يتجزأ من مسار منظومة التعليم والبحث في اطار عملية ضمان الجودة، ولابد ان يقتصر التقييم على معايير التقدير الاكاديمية لنشاطات التعليم والبحث،والنشاطات الاحترافية ذات العلاقة بالمؤسسات الجامعية والبحثية[2] فالمتتبع للجامعات العالمية وبعض الجامعات العربية يلاحظ تقدمها بشكل واضح في عملية التقييم لأداء الاستاذ في جميع النواحي التي تتعلق بالبيئة الجامعية مثل:الجامعات الامريكية ، وكندا ،والجامعات الاوروبية وحتى الأسيوية التي وضعت معايير خاصة بها لتقييم اداء العاملين بها ،كل هذه الجامعات ركزت في الجانب التقييمي والتقويمي على محور التدريس والهدف من العملية التعليمية ومدى تطبيق الطرق والاستراتيجيات الحديثة في تقديم المقررات وعرضها وتطويرها [3]ومن اجل وضع نظام لمعايير التقييم يجب ان تسند الى مجموعة من الاسس والشروط حتى يعطي النظام نتائج موثوقة يمكن الاعتماد عليها في اتخاذ قرارات تكون في الغالب مصيرية بالنسبة لمكونات العملية التعليمية (الاستاذ ، الطالب، الادارة)ومن هذا المنطلق يمكن اقتراح مجموعة من المعايير التي يتم في ضوئها تقييم اداء الاستاذ الجامعي،كجودة الاداء، ومهارات التدريس الفعّال، والبحث والنشر العلمي، هذا بالإضافة الى تقييم الادارة والتقييم الذاتي للأستاذ نفسه وتقييم الطلبة[4].

خامسا:ظروف العمل المناسبة

يستفيد الاستاذ الباحث من ظروف العمل المناسبة وكذلك الوسائل التعليمية والعلمية اللازمين اللتان تسمح لهما بتكريس انفسهما بالكامل لمهامهما، والحصول على الوقت اللازم للاستفادة من التكوين المستمر،يجب ان تتناسب المعاملة الممنوحة،وبمجرد تولي المهام،مع الاهمية التي توليها هذه الوظيفة التي

1- نوال دحمان ، النظام الاداري للجامعة ودورالاستاذ فيه، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التغيير الاجتماعي، دراسة ميدانية بجامعة سعد دحلب،البليدة- الجزائر،2009، ص ص 105-106.

2- ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية لسنة 2023، مرجع سابق ذكره، ص06

3- عبد الغني داخلية، مصباح حلاب، نصيرة بوتويقة، (نظام مقترح لمعايير اداء الاستاذ الجامعي وفق مبادئ الجودة في مؤسسات التعليم العالي)، مجلة ابحاث نفسية وتربوية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة- الجزائر، المجلد 11،العدد01، 2021، ص200.

4-عبد الغني داخلية، المرجع نفسه ، ص204

تمارس في المجتمع لتكوين النخبة،وكذلك مع اهمية المسؤوليات بكافة انواعها التي تقع على الاستاذ الباحث[1] فالجامعة ملزمة بتوفير الظروف والوسائل التي تسمح للأستاذ بأداء مهامه والحصول على الوقت للتكوين المستمر،حيث نصّت المادة22 من القانون الخاص بالأستاذ الباحث على انه "يتعين على الادارة ان تنظم بصفة دائمة تكوينا متواصلا لفائدة الاساتذة الباحثين يهدف الى تحسين مستواهم ولتطوير مؤهلاتهم المهنية وكذا تحيين معارفهم في مجال نشاطاتهم"[2]فقد اصبح التكوين يكتسي اهمية كبيرة بالنسبة للمؤسسة الجامعية والاستاذ الجامعي على حد سواء ،كما انه يرتبط ارتباط مباشر بتحسين شروط الاداء الوظيفي للأستاذ الجامعي والتي تدخل في اطار جودة التعليم في الجامعات،فقد اصبحت اليوم العديد من الجامعات تحتل المراكز الاولى في التصنيفات العالمية وهذا بفضل جودة اداء اساتذتها[3] وله الحق في التمتع بكل الاحترام من طرف الطلبة سواءاً اثناء التدريس او الامتحانات او البحث ويكون ذلك من خلال القوانين التي تضم حدود حقوق الطالب وواجباته خاصة نحو الاستاذ اثناء اداء واجبه من اي اعتداء لفظي او جسدي قد.يقع من طرف فئة قليلة من الطلبة[4] اواي جهة اخرى.

ويمكن تلخيص ماسبق من خلال الشكل المشار إليه في الملحق رقم 02

الفرع الثاني:التزامات الاستاذ الجامعي

مقابل تمتع الاستاذ بمجموعة من الحقوق له مجموعة من الواجبات التي يجب عليه القيام بها دون تعنّت، يلزمه ميثاق اخلاقيات المهنة بأدائها على احسن وجه، ويمكن ذكرها على النحو التالي:

اولا:الكفاءة والتفاني

يحتاج التميز في العمل التربوي الاخلاص والتفاني وتقديم المزيد من الجهد من قبل المربين ورجال التربية وهذا مايساعد على بلوغ الاهداف التربوية المنشودة،وحتماسيؤدي هذا الى نتائج ذات نفع على المجتمع[5]ويجب على الاستاذ تبعاً لذلك ان يكون مرجعاً من حيث الكفاءة والاخلاق والنزاهة والتسامح،كما يجب ان يجسّد صورة جديرة بالجامعة والبحث العلمي،وان يتصرف بحرص واجتهاد وولاءوحسن نية من اجل تحقيق المصلحة العليا للمؤسسات الجامعية والبحثية [6]ولا يكون ذلك الاّ بإظهار الضمير المهني للأستاذ والتفرغ لأداء واجباته و في الحالات التي يجيز له القانون الجمع بين الانشطة، تكون الاولوية للمهنة الجامعية والامتناع عن اي نشاط تعليمي في انظمة غير رسمية والسعي للالتزام بالمعايير العالمية على اعلى مستوى ممكن في انشطته المهنية مع الحفاظ على حريته في العمل وتوفير التعليم بالكفاءة نفسها التي

1 ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية، المرجع السابق ذكره، ص07
2- المادة 22 من المرسوم التنفيذي 08-130، مرجع سابق ذكره.
3- حدة قويلي، (التكوين المستمر كعامل مهني مؤثر على اداء الاستاذ الجامعي)، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر02- الجزائر،المجلد رقم 09,العدد01،2022، ص531
4- فتيحة رواق، مرجع سابق ذكره، ص38.
5- صالح سعيدي، مرجع سابق ذكره، ص20
6- ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية، مرجع سابق ذكره، ص07

تسمح بها الموارد التي توفرها مؤسسات التعليم العالي والبحث مع تشجيع التبادل الحرّللافكار،وعليه فالأستاذ مطالب بالقيام بالتدريس والبحث تماشياً مع المعايير الادبية والعلمية والعالمية للمساهمة في نشر المعرفة لتطوير الجامعة وتقدم المجتمع، والتصرف كمحترف في التربية عن طريق الاطلاع على المستجدات والسهر على التحسين المتواصل لمعارفه وطرق التدريس وخاصة مع التطور العلمي الذي جاء بالفائدة في تمكين الباحث من الاطلاع على كل الاصدارات والانشطة العلمية [1]

ثانيا:عرض الاهداف البيداغوجية للمقرر الدراسي

اذا كان الغالب على المحتوى الدراسي انطوائه على معلومات،فإن ذلك لايعني البتة اقتصار المحتوى على المعلومات لوحدها، وإن المحتوى عبارة عن المعرفة التي تتجسد في القراءة والكتابة،والتفكيرالنقدي،وصنع القرار، وبالتالي فإن دور الاستاذ في هذا المحتوى يتمثل في التخطيط الجيد لمحتوى التدريس والاهتمام بكل المهارات اللازمة،ذلك ان الاستاذ الناجح يكون ملماً بمهارة تحليل المحتوى وعدم ترك الاطار المعرفي لوحده بل يجب عليه وضع محتوى يزوّد المتعلم بالمفاهيم، والحقوق والتعليمات والمبادئ،كما يجب عليه توظيف المحتوى او المقرر الدراسي،وذلك من منطلق ان ادب العلم توظيف محتواه وتفعيله في واقع الطلاب، ثم في واقع المجتمع[2]وعليه فإن الاستاذ الجامعي مطالب بتحديث المعلومات من خلال اعتماد وضعية اليقظة العلمية [3]والتي تتمثل في جملة من الاستراتيجيات التي توضع للبقاء على اطلاع ودراية في اقل وقت ممكن، وتكون هذه اليقظة حول التقدم والمستجدات العلمية والتقنية، التكنولوجية والمناهج[4]هذا بالإضافة الى ممارسة التقييم الذاتي من اجل تحسين مهاراته،فالتعليم في حاجة ماسة الى فئة من الاساتذة الذين يبادرون ويجددون بإستمرار،فلا ينبغي ان يتخذ الاستاذ لتعليمه طريقة لاتتغير وايقاعاً واحداً مفروضاً على الجميع،فالضرورة تحتم على الاستاذ ان يضع نفسه عقلاً ووجداناً موقع المتعلم (الطالب)الذي تميّز في كثير من الاحيان بين المعلومات القديمة البالية والمعلومات الجديدة الاصيلة،وبين الطريقة المشوّقة والمرغبّة في التعليم، وبين الطريقة المنوّمة التي تميت الذهن...الخ[5]

ثالثا: التدريس بعيداً عن الاستمالة المذهبية

يجب على الاستاذ الامتناع عن كل اشكال التمييز على اساس الجنس،او الجنسية، او الوضع الاجتماعي،او الانتماء الديني، او الاراء السياسية، او الاعاقة والمرض[6]حيث يجب عليه الوسطية في كل

1- فتيحة رواق، مرجع سابق ذكره، ص39
2- صالح سعيدي، مرجع سابق ذكره، ص21
3 ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية، مرجع سابق ذكره، ص07
4- صفية رجمي - سليمان رحال، (اليقظة العلمية في الجامعة الجزائرية وأساليب تدعيمها)، مجلة مقاربات، جامعة الجلفة،المجلد04،العدد3، 2013، ص30
5- محمد صاري،(التقويم واثره في تحسين اداء الاستاذ الجامعي)، مجلة المخبر،جامعة باجي مختار،عنابة- الجزائر، 2015،ص10.
6- ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية، مرجع سابق ذكره، ص07

الامور، وعدم اقحام الطلبة في امور تخرج عن دائرة العلم والمناهج التربوية، المعتقدات الفكرية والفلسفية والمذهبية[1]، بحيث يتوجب عليه حظر جميع اشكال الدعاية والتلقين في تعليمه وكتاباته، حتى لايسيء استخدام السلطة الممنوحة له من قِبل المهنة، واحترام عمل زملائه والطلبة وخاصة طلبة الدكتوراه عن طريق الاستشهاد بالمصادر والامتناع عن اي شكل من اشكال السرقات العلمية ،فهي تعدّ من الاخطاء الجسيمة الغير مبررة والتي يمكن ان تؤدي الى الطرد،هذا بالإضافة الى مساهمته في تنشيط الوظيفة وثقافة التنظيم للنشاطات البيداغوجية والعلمية في كل المستويات وذلك بتشجيع نشاطات الخبرة والاستشارة لإثراء دروسه وابحاثه[2]

رابعا:الانصاف وعدم التحيّز

يجب ان يكون الاستاذ منصفاً وغير متحيّز، واذا ماكان عضواً في التقييم المهني والاكاديمي لزملائه، وجب ان يترفع على الامور الغير اكاديمية، اما جوهر وظيفة الاستاذ فيتمثل بنشاط فكري، يلتزم فيه بالموضوعية والحياد.في عرض مادته لطلابه وخلاصة أبحاثه وان يدربهم على الاخلاص في البحث عن الحقيقة وإلتزام الموضوعية والدقة وان يتعامل معهم معاملة خاصة تتسّم بالاحترام المتبادل والامتناع عن كل اشكال التمييز لان للطالب حقوق يكفلها له القانون، يجب على الاستاذ احترامها كما على الطالب التزامات نحو استاذه وجامعته ووطنه[3]هذا بالإضافة الى انه يجب على الاستاذ الحذر والامتناع عن اي موقف قد يؤدي الى تضارب في المصالح يضرّ مهنته[4]اي في حالة تداخل مصالحه الشخصية مع المصلحة العامة او الخاصة عليه ان يوازن بين المصالح ولا يغلّب مصلحته الشخصية على حساب مهنته، وعليه الحفاظ على سرية المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها[5]فالحفاظ على السّر المهني واجب، وهو من الالتزامات الواقعة على عاتق الموظف بشكل عام والاستاذالجامعي بشكل خاص.

خامسا:الامانة والنزاهة

حيث نصّ ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية على انه يحظر على الاستاذ الجامعي استخدام وظيفته الاكاديمية وتحميل الجامعة المسؤولية من اجل اغراض شخصية وادارة جميع الاموال الموكلة اليه بنزاهة في اطار الجامعة او الانشطة البحثية، او اي نشاط مهني اخر بما ان الاستاذ الجامعي يتمتع بصفة الموظف العمومي، فهو يؤدي وظيفة تعليمية واكاديمية ومهنية، حسب ماتقتضيه النصوص التنظيمية، وان مايقوم به الاستاذ الجامعي من سلوكات وافعال لا اخلاقية وغير نزيهة تجعله ينحرف عن واجباته المفروضة عليه قانوناً هو بمثابة فساد اخلاقي اولاً واكاديمي ثانياً، وقياساً على ذلك بالرجوع الى القانون 06-01المتعلق

1- صالح سعيدي، مرجع سابق ذكره، ص22
2- ميثاق الآداب والاخلاقيات الجامعية، المرجع السابق ذكره، ص7
3- فتيحة رواق، مرجع سابق ذكره، ص39
4- ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية ، المرجع السابق ذكره، ص8
5- ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية، المرجع نفسه، ص8

بالفساد والوقاية منه نجده يندرج في مفهوم الاساءة الى الوظيفة واستغلالها، كما يعتبر الفساد الاكاديمي اساءة للوظيفة حسب ماورد في المادة 33من ذات القانون[1]كما يحظر عليه اعاقة الاداء السليم للمؤسسة، ولاسيما اغلاق سبل الوصول الى هياكل التدريس والبحث،واحترام حق جميع افراد الاسرة الجامعية في الوصول الى ممارسة انشطتهم ووظائفهم، وزيادة على كل تلك الالتزامات يجب عليه الظهور بمظهر يليق بأحترام مهنته[2]لان مظهر اي انسان هو مرآة عاكسة لشخصيته، ويرتبط مظهر الانسان الى درجة كبيرة بمستوى ثقافته وذوقه وسلوكه العام[3]

وإنطلاقا مما سبق يمكن ايجاز هذه الإلتزامات في الشكل المشار اليه في الملحق رقم 03

1- سماح محمودي، (مظاهرالفساد الاكاديمي في الجامعة)، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، جامعة بسكرة- الجزائر،المجلد رقم 08،العدد02،2021، ص175
2- ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية، المرجع السابق ذكره، ص08
3- صالح سعيدي، مرجع سابق ذكره، ص20

خلاصة الفصل الأول:

كانت الاخلاق ولا تزال هي الضابط الأساسي لأي مسار مهما كان، لاسيما إذا كان علميا ولا سيما إن كان الأمر يتعلق بالأستاذ الجامعي وكذا الجامعة.وقد أخذت أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي مكانة متميزة وذلك من أجل محاربة كل أشكال الإنحراف والفساد بمختلف أنواعه، أي من أجل المحافظة على هاته المهنة النبيلة بحد ذاتها وشرفها وعدم الإخلال به، وهذا ما إستوجب اصدار ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

هذا الميثاق الذي هو عبارة عن وثيقة وأداة مرجعية تتضمن معايير أخلاقية من أجل تسطير المعالم الكبرى التي توجه الحياة الجامعية، أي يمثل أرضية تستلهم منا القوانين الضابطة للآداب والسلوك وأشكال التنظيم المكرسة لها، حيث صدرت أول نسخة سنة 2010، لتليها نسخة سنة 2021، ومن ثم نسخة سنة 2023.

فالأساتذة الجامعيون هم موظفون عموميون يخضعون لأحكام القانون الأساسي للوظيفة العمومية، ونظرا لخصوصية هذه المهنة استلزم من المشرع وضع قانون أساسي خاص له، إضافة إلى هذا فإنه يخضع أيضا لأحكام ومبادئ ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية حيث تضمن هذا الميثاق المبادئ الأساسية كالحرية الأكاديمية واحترام الحرم الجامعي وكذا التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية...، وكذا حقوق الأستاذ الجامعي كالمؤهل العلمي، وإتخاذ التدابير الضرورية وظروف العمل المناسبة...، والتزاماته كالكفاءة والتفاني، الإنصاف وعدم التحيز، الامانة والنزاهة...

الفصل الثاني

لا شك أن النظام التأديبي يعد ركنا رئيسيا من أركان العلاقة الوظيفية، في أي تنظيم وظيفي، ولا يتصور وجود علاقة وظيفية دون أن يكون النظام التأديبي، موضعا لنصوص قانونية عديدة فيها، وسبق القول أن أسلاك الأساتذة الجامعيين موظفين عموميين يخضعون لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والقانون الأساسي الخاص، والتي من بينها أحكام النظام التأديبي وهذا كقاعدة عامة، لكن نظرا لخصوصية أسلاك أساتذة التعليم العالي، من حيث الواجبات الموكلة إليهم سواء من حيث ضرورة الالتزام بالأمانة العلمية[1]،اوالالتزام بالواجبات المنصوص عليها في ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية، يخضعون لنظام تأديبي خاص بشأن مخالفة هذا الميثاق.

إن الأساس القانوني الذي تستند عليه سلطة تأديب الاساتذة الجامعيين ،يرتبط ارتباطا وثيقا بطبيعة العلاقة التي تربطه بالدولة، حيث أن الأستاذ الجامعي هو موظف عمومي، فان العلاقة التي تربطه بالدولة هي علاقة تنظيمية لائحية، والتي يتلخص مضمونها أن أحكام الوظيفة العامة، بما فيها من الحقوق وما يترتب عليها من التزامات، مستمدة مباشرة من الأنظمة والقوانين المنظمة للوظيفة العامة.

ولا شك أن العلاقة التي تربط الاستاذ الجامعي هي علاقة تنظيمية لائحية، وأن القوانين واللوائح هي التي تحدد المركز القانوني للاستاذ الجامعي، وتحدد السلطة المختصة بالتأديب، وتحدد الجزاءات في حالة ارتكابه مخالفة تستوجب العقاب التأديبي، وطبقا لنص المرسوم التنفيذي رقم: 08-130 المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 07 مارس 2024 فان الاساتذة الجامعيين مثل بقية أسلاك الموظفين، في مركز تنظيمي لائحي، يخضعون لأحكام الأمر رقم: 06-03 والقوانين الأساسية الخاصة بهم، وللأنظمة الداخلية للمؤسسات التي يمارسون مهامهم فيها، بما في ذلك النصوص القانونية المحددة لسلطة التأديب والجزاءات المفروضة عليهم[2].

المبحث الاول :النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 والقانون الاساسي الخاص.

تجدر الاشارة اولاً الى ان السلطة المختصة بالتأديب والتي لها صلاحية التعيين هي الجهة التي عينها المشرع لتوقيع العقوبات المقررة بموجب نصوص قانونية على الموظفين الذين ارتكبوا مخالفات تأديبية ، ومن الثابت القول أن السلطة المختصة بالتأديب التي تطبق مبدأ الشرعية ، بمعنى عدم جواز فرض عقوبات تأديبية إلا التي حددها المشرع حصرا في النصوص القانونية ، ومن قبل السلطة المختصة بإيقاع هذه العقوبات وهذه السلطة لا يجوز تفويضها،وتختلف الجهة التي تملك هذه السلطة من تشريع إلى أخر، باختلاف طبيعة الأنظمة التأديبية ، التي يعتمدها المشرع في نصوصه ،وتأخذ القوانين التأديبية عادة بثلاث أنماط للأنظمة التأديبية:

1- بوزيد غلابي،النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي- 2021-2022,ص302.
2- بوزيد غلابي ، المرجع نفسه، ص305

النظام الرئاسي حيث تعطى فيه سلطة التأديب إلى السلطة الرئاسية، التي تقوم بتحديد المخالفات والجزاءات التأديبية المقابلة لها، وعادة ما يرتكز هذا النظام على مبدأ فاعلية الإدارة .

والنظام القضائي الذي بموجبه تسند وظيفة التكييف القانوني للمخالفات التأديبية إلى جهة قضائية، تتمتع بالاستقلال التام عن الجهة المكلفة بتحريك الاجراءات وتوجيه الاتهام، وهي المخولة بتوقيع العقوبات التأديبية.

والنظام الشبه القضائي أو المختلط حيث أنه يجمع بين خصائص النظامين الرئاسي والقضائي ، وتوقيع العقوبات فيه من صلاحية هيئات أو لجان جماعية إلى جانب أعضاء من السلطة الرئاسية[1]، وقد اخذت الجزائر بالنظام المختلط من حيث السلطة التي تملك حق التأديب، ويعتبر موظفوا المؤسسات والادارات العمومية من جملة مستخدمي الدولة يخضعون في ممارسة مهامهم الى احكام الامر 06-03 المتضمن القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية بما يضفي تميزا لهذه الفئة من الموظفين عن بقية اعوان الدولة، والموظف مستدعى لممارسة واجباته الوظيفية في اطار القانون المنظم للوظائف العمومية، والقوانين الخاصة، وإن حدث إخلال أو تقصير بتلك الممارسة الوظيفية تم إخضاعه للنظام التأديبي المقرر قانونا[2]

المطلب الأول: النظام التأديبي للأستاذ الجامعي في ظل الامر06-03

يمكن تعريف قانون الوظيف العمومي على انه: مجموع النظم والقواعد والأحكام السارية المفعول في زمن معين ومكان محدد والتي تطبق على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في الإدارات والمؤسسات العمومية، وهو جزء من القانون الإداري، هذا الأخير الذي يستمد نصوصه من التشريع، والعرف والقضاء، والمبادئ العامة للقانون والفقه. في حين يرتكز على مبدأين أساسيين هما المشروعية والمساواة. ونظام الوظيفة العمومية مرتبط ارتباطاً وثيقا بمدى تطور الدولة،ولأن الجزائر كانت في بداياتها مخيرة بين نظامين، نظام متوقف على المسار المهني المبني على العلاقات القانونية والتنظيمية، أو نظام وظيفة عمومية متوقف على الاستخدام مبني على العلاقة التعاقدية، وبالنظر الى التوجهات السياسية والاقتصادية للدولة التي كانت بحاجة الى موظفين يسودهم الاستقرار للتمكن من أداء مهام إدارية بعيدة المدى، فقد وقع الاختيار على النظام الذي يقوم على المسار المهني، لكنه عرف تعديلات على مرّ السنين وهذا بسبب التطورات الحاصلة على جميع الأصعدة، خاصة الاجتماعية منها والاقتصادية، والتي بها الوظيفة العمومية في الجزائر انتقلت الى مرحلة يصعب الصمود فيها، خاصة في ظل غياب تسيير محكم يقودها الى وضعية تساير التسيير الدولي لمواردها البشرية، حيث أنه ونظرا للتحولات العميقة التي تواجهها الدولة في جميع

1- بوزيد غلابي، المرجع نفسه، ص303

2- ام الخير بوقرة ، (تأديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، المجلد 08، العدد 01، ماي 2013، ص 68.

الميادين لا سيما في مجال الوظيفة العمومية، وتصحيحا للوضعية السائدة، بادرت الدولة بإصدار الأمر 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهذا بقصد معالجة النقائص، ومواجهة الرهانات المستقبلية، مع ضرورة احتواء الجوانب الجديدة لعصرنة الوظيفة العمومية، بدءا من مجال تطبيقه، مرورا بكيفيات توظيف الكفاءات البشرية، وصولا الى إنهاء المسارات المهنية لموظفي المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية[1]. فبالنسبة للنظام التأديبي للموظف العمومي فقد نصت المادة160من الامر 06-03 "يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط و كل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية دون المساس عند الاقتضاء بالمتابعات الجزائية"[2]، حيث أن أستاذ التعليم العالي هو موظف عمومي فان العلاقة التي تربطه بالدولة هي علاقة تنظيمية لائحية، والتي يتلخص مضمونها أن أحكام الوظيفة العامة، بما فيها من حقوق وما يترتب عليها من التزامات، مستمدة مباشرة من الأنظمة والقوانين المنظمة للوظيفة العامة.

الفرع الاول: الاخطاء الواردة في الامر06-03

حرصا من المشرع الجزائري على ضمان حقوق الموظفين ،الذين قد يتعرضون لعقوبات تأديبية من تعسف الإدارة، في تقدير وتكييف أعمال وتصرفات الموظفين ، وعدم ترك مجال السلطة التقديرية واسعة النطاق ، فقد عمد إلى تصنيف وتقنين بعض الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي، وذلك بالنص صراحة عن بعض التصرفات والأفعال التي يمكن أن تشكل على وجه الخصوص أخطاء مهنية، تختلف درجة تصنيفها على حسب درجة جسامة الخطأ المرتكب من طرف الموظف، والظروف والملابسات المحيطة به، أثناء ارتكابه للأفعال التي تعتبر أخطاء مهنية .وقسم القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الأخطاء المهنية إلى درجات ،أخطاء الدرجة الأولى ،أخطاء الدرجة الثانية ،أخطاء الدرجة الثالثة، أخطاء الدرجة الرابعة[3].

1- الفضيل رتيمي- بركة بلاغماس، (النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية)،مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية،جامعة البليدة2، البليدة – الجزائر،المجلد 01،العدد 03، نوفمبر 2015، ص73

2- أنظرالمادة 160،الامر 06-03، مرجع سابق ذكره.

3- بوزيد غلابي، مرجع سابق ذكره، ص312.

أولا: الأخطاء المهنية من الدرجة الأولى

تعتبرعلى وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الأولى، كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح العامة[1].

وقد يؤخذ على هذا النص هو أنه تكرار لما ورد في أحكام المرسوم 82-302 من خلال نص المادة 69 منه عدا تغيير واحد يتمثل في استبدال مصطلح عامل بالموظف العام، إذ أن هذه الأخطاء هي أقل خطر على أداء المرفق العام لوظائفه. كما أن عبارة " على وجه الخصوص" تفيد بأن الأخطاء الموصوفة هنا ليست على سبيل الحصر وهذا يمنح الجهة المكلفة بالتسيير التأديبي السلطة التقديرية الواسعة لتكييف سلوك الموظفين.

ثانيا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثانية

تعتبر على وجه الخصوص أخطاء مهنية من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يلي:

- المساس سهوا أو إهمالا، بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة.
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية ،غير تلك المنصوص عليها في المادتين180و181 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية[2].

وهي أفعال أكثر خطورة وجسامة من سابقتها،لأن من شأنها إذا تحققت أن تؤدي إلى المساس بأمن المستخدمين أو ممتلكات الإدارة، وكذا الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير الواردة في المادتين 180 و 181 وهي أخطاء يغلب عليها عنصر الإهمال أو السهو أو الغفلة، ويمكن أن نشير إلى ما ورد في بعض النصوص من نفس الامر.

- النص الذي يوجب على الموظف احترام سلطة الدولة وفرض إحترامها.
- النص الذي يفرض على الموظف أداء مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.
- الحكم الذي من خلاله أجبر المشرع على احترام كرامة وظيفته سواء أكان ذلك أثناء خدمته أو خارجها، وكل ما من شأنه أن يؤدي إلى المساس بها، حيث تنص المادة 42 من الأمر سالف الذكر على أنه " يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة، كما يجب عليه أن يتسم في كل الاحوال بسلوك لائق ومحترم".
- وكذلك يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه، ويجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون مماطلة.

1- أنظرالمادة 178، الامر 06-03، المرجع السابق ذكره
2 المادة 179، المرجع نفسه.

والملاحظ على هذه الطائفة من الأخطاء المهنية، أن المشرع قد ركز من خلالها على الجانب الخلقي للموظف نظرا لما يلعبه هذا الانضباط الخلقي من دور بارز في تلميع صورة المرفق العام، ذلك أن الموظف يعمل باسم ولحساب الدولة، وبالتالي يعد المرآة العاكسة لوجه الدولة، التي يجب أن تتعامل بأدب واحترام مع مواطنيها. وهذا بخلاف ما نص عليه في المادة 70 من المرسوم 82-302 والتي كانت تعتبر أن الأخطاء من الدرجة الثانية تتمثل في إلحاق الضرر بأمن المستخدمين وكذا ممتلكات الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة والإهمال أو إلحاق خسائر مادية بالمنشآت والمباني والأدوات التي تشمل عليها الهيئة المستخدمة بسبب الغفلة والاهمال[1].

وتنفرد السلطة التي لها صلاحية التعيين بتحديد درجات هذه الأخطاء(الاخطاء من الدرجة الاولى والدرجة الثانية) دون الرجوع إلى أي جهة معينة بإعتبارها أخطاء لا تمتاز بالخطورة.

ثالثا: الأخطاء المهنية من الدرجة الثالثة:

على خلاف الاخطاء التأديبية من الدرجة الأولى والثانية، هناك درجات أخرى للأخطاء التأديبية لايمكن للسلطة التي لها صلاحية التعيين تحديدها بمفردها، حيث تلزم في تحديدها باستشارة جهة معينة تتمثل في المجلس التأديبي. وتعد هذه الأخطاء أشد خطورة من الأخطاء السابقة، وذلك بالنظر إلى العقوبات المقررة لمرتكبها، ولكونها أخطاء احتوت على عنصر القصد أو العمد في إتيان سلوكات تؤدي إلى التأثير على طبيعة العمل الإداري الذي يتمتع بخصوصية تتطلب نوعا من السرّية[2]،حيث تعتبر على وجه الخصوص أخطاء من الدرجة الثالثة، الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني، التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية ،في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

إذ يتعين على الموظف أن يبادر إلى تنفيذ ما يصدر إليه من تعليمات كتابية أو شفوية و كذلك الخضوع لقرارات رئيسية المتعلقة بالعمل.

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.
- استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة[3].

1- أنظر المادة 70 من المرسوم رقم82 -302 المؤرخ في 1982/09/11،المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.رعدد 37، الصادرة بتاريخ 1982/09/11.

2- مروان دهمة، (النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام)، مجلة الفكر القانوني والسياسي،جامعة غرداية، غرداية- الجزائر، المجلد 04 العدد2020,01 ، ص27.

3- أنظر المادة 180،الامر06-03، مرجع سابق ذكره.

وبالتالي فإن هذا النوع من الأخطاء المهنية هو أكثر خطورة من الأخطاء السابقة، وهي تتوفر على الإرادة الآثمة بحيث نجد الموظف يتعمد إتيان هذه الأفعال المذكورة.

فمثلا: رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول يكون بإرادته الاثمة، فالمعروف أن طاعة الرؤساء من أهم الواجبات الأساسية للموظف وأن الخروج عليها يستوجب المساءلة التأديبية، حيث أنه يتوجب على الموظف تنفيذ أوامر الرؤساء والقرارات الصادرة عنهم والالتزام بحدود الأدب واللياقة في مخاطبتهم[1].

وعن إفشاء أو محاولة إفشاء الاسرار المهنية، فإن القانون يحرم على الموظف أن يفضي بمعلومات أو إيضاحات عن المسائل التي ينبغي أن تظل سرية بطبيعتها، أو بمقتضى تعليمات خاصة ،ويظل الالتزام بالكتمان قائما ولو بعد انتهاء علاقة العمل.

رابعا: الأخطاء المهنية من الدرجة الرابعة

تجدر الإشارة إلى أن خطورة الأفعال في هذه الدرجة، هي التي أدت بالمشرع إلى فصلها وتقريرها كأخطاء مستقلة بذاتها، وذلك على غرار ما كان مقررا قبل صدور الأمر 06-03، وأن السبب في ذلك يرجع إلى أن الاثرالمترتب على أخطار الدرجة الثالثة لا يرقى في أي حال من الاحوال الى حد انهاء الرابطة الوظيفية، بعكس أخطاء الدرجة الرابعة التي قد تؤدي إلى إنهائها، و تعتبر على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي:

- الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي، أو معنوي مقابل تأديته خدمة، في إطار ممارسة وظيفته.
- ارتكاب أعمال عنف، على أي شخص في مكان العمل .
- التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة، بتجهيزات أو أملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية ،التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.
- إتلاف وثائق إدارية، قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.
- تزوير الشهادات ،أو المؤهلات ،أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو الترقية.
- الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و 44، من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.[2] والمتعلقة بالترخيص للموظفين ممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط. ووفق كيفيات تحدد عن طريق

1- مروان دهمة، المرجع السابق ذكره، ص27
2- أنظرالمادة181، الامر06-03، المرجع السابق ذكره.

التنظيم، إضافة إلى إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية، شريطة ألا يذكر الموظف صفته أو رتبته إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحية التعيين. كما يمكن أيضا للموظفين المنتمين إلى اسلاك أساتذة التعليم العالي، والباحثين، وكذا الأطباء المتخصصين ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم ،وباستقراء هذه النصوص يتبين لنا أن المشرع الجزائري قد عرض فلسفته و تصوره للخطأ التأديبي من خلال النقاط التالية :

لقد عمد المشرع إلى تقسيم الأخطاء التي كانت واردة في ظل أحكام المرسوم رقم 82-302 ضمن أخطاء الدرجة الثالثة، وتقسيمها إلى درجة ثالثة ورابعة،وقد وفق المشرع الجزائري في ذلك،لأن هذا الفصل له أهمية، نظرا للأثر المترتب عن كل صورة من صور الخطأ، فإرتكاب أحد الأخطاء من الدرجة الرابعة قد يؤدي في بعض الحالات إلى إنهاء الرابطة الوظيفية.

- كما درج المشرع في تصنيف هذه الأخطاء معتمدا على معيار موضوعي، يتمثل في الانتقال من الخطأ الأقل خطورة إلى أشدها خطورة.
- نجد أن المشرع قد حدد أهم الأخطاء المهنية من خلال أربع درجات، وأعطى للسلطة الإدارية أن تقرر أي خطأ مهني يتناسب وخصوصية تلك الهيئة و نظامها الداخلي، ومن هنا فإذا كانت الأخطاء التأديبية الواردة في الامررقم06-03 قد جاءت على سبيل المثال، فإن الدرجات التي تضمنها الأمر جاءت على سبيل الحصر، حيث لا يجوز أن تخرج هذه الأخطاء عن الصور الأربعة التي حددها المشرع الجزائري في ظل هذا الأمر،ويلاحظ أن المادة 182 من نفس الأمر، أشارت انه تبعا لخصوصيات بعض الأسلاك الخاصة يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة بها مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181[1].

الفرع الثاني: العقوبات الواردة في الامر 06-03

العقوبة أو الجزاء التأديبي هو وسيلة السلطة لضمان احترام القواعد القانونية، وتحقيق السير المنتظم للمرافق العامة، فهو الأثر المترتب على مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها، فالجزاء التأديبي هو الأثر المترتب على ثبوت المخالفة، في حق من نسب إليه ارتكاب المخالفة، أيا كانت طبيعة هذه المخالفة، سواء كانت إدارية، أو مالية، أواخلاقية، وقد عمل المشرع الجزائري في ظل الامر06-03على وضع تقسيم جديد للعقوبات التأديبية، حيث قسمها الى اربع درجات على خلاف التقسيم الى ثلاث درجات طبقاً لاحكام المرسوم85-59، والى درجتين في ظل الامر66-133، وهذا التزايد في درجات العقوبة التأديبية، جاء متناسباً مع التزايد في درجات الخطأ،حكمة من المشرع يسعى من خلالها الى منح الادارة قدر اكبرمن اجل اختيار العقوبة التي تتناسب مع الخطأ المرتكب الى جانب توفير ضمانة للموظف الى جانب الضمانات

1- أنظر المادة 182، الامر06-03، المرجع نفسه.

المقررة له. وبناء على ذلك حدد الأمر رقم 06-03 تصنيف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المهنية المرتكبة إلى أربع (04) درجات هي[1]:

أولا: عقوبات الدرجة الأولى.

تعتبر من العقوبات ذات الاثر المعنوي وتتمثل في:

أ. التنبيه:

وهو التوجيه الصادرعن المسؤول الذي له صلاحية التأديب إتجاه الموظف الذي قام بسلوك غير مقبول،والغرض منه لفت انتباه الموظف الى ضرورة عدم تكرار ماصدر منه في الواقع اثناء قيامه بالواجبات الوظيفية[2].

ب. الانذار الكتابي:

ويقصد به اشعار الموظف تحريرياً بالمخالفة التي إرتكبها وتحذيره من الاخلال بواجبات وظيفته كما يعد من اخف العقوبات التأديبية ويهدف الى تحذير الموظف عند الاخلال بالواجبات الوظيفية[3] حتى لا يتعرض لجزاء أشد إذا لم يمتثل لمضمون الانذار فعليا، فيتضمن القرار التأديبي الصادر بالانذار تحذيراً للموظف بأنه سيعاقب بعقوبة أشد في حالة العودة إلى إرتكاب مثل ماصدرعنه من قبل، وعليه فإن عقوبة الانذار تهدف الى تبصير الموظف بالمخالفة التي ارتكبها وذلك حتى لا يعود إليها مرة أخرى.

ت. التوبيخ:

يحمل التوبيخ معنى اللوم الشديد، فهو من حيث التدرج أشد من عقوبات الدرجة الاولى، ولايوجد ما يدل على أنه كتابي كما هو الحال بالنسبة للإنذار الكتابي، إلا أن المتعارف عليه أن التوبيخ غالبًا مايعبر عنه كتابياً ويرسل إلى الموظف، بغرض لفت إنتباهه إلى وجوب عدم تكرار ماصدر عنه وتحسين أعماله في المستقبل.

إن هذه العقوبات قد تكون شفوية كما قد تكون كتابية وما يميزها هو أنه ليس لها أثر مادي أو مالي. كما أنها اخف العقوبات التأديبية، وتتناسب مع المخالفات اليسيرة وقد قررها المشرع بالنسبة لكل خطأ من شأنه أن يؤدي إلى الإخلال بالانضباط العام والمساس بالوظيفة العمومية، حيث تهدف الى توبيخ الموظف وتنبيهه الى ان ينتهج منهجاً قويماً في سلوكه مستقبلاً[4].

1- بوزيد غلابي، مرجع سابق ذكره، ص321.
2- هشام باهي، مروان الدهمة، (العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر- بسكرة، المجلد05، العدد01، 2019، ص39
3- محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة02، دار الثقافة والتوزيع، الاردن، 2011, ص328
4- هشام باهي، مروان الدهمة ، مرجع سابق ذكره، ص40

ويختلف التنبيه عن الانذار الكتابي في أن الاول يتم تبليغه لفظياً للمعني، اما الثاني فقد يبلغ له في شكل كتابي كما يدرج ضمن ملفه الإداري، على غرار التوبيخ الذي هو أشد وقعاً على الكيان المعنوي للموظف ويدرج أيضاً ضمن ملفه الاداري.

ثانيا:عقوبات الدرجة الثانية

بخلاف العقوبات من الدرجة الاولى والتي تجسدت في العقوبات المعنوية وذلك نظراً لأثرها المحدود كعقوبة التنبيه، والإنذار الكتابي أو التوبيخ هناك طائفة من العقوبات ذات أثر شديد على الحياة الوظيفية للموظف حيث تنصب على العلاقة الوظيفية في حد ذاتها، وقد تمثلت هذه الاخيرة في عقوبات الدرجة الثانية والثالثة والرابعة. وتتمثل عقوبات الدرجة الثانية في:

أ. التوقيف عن العمل من يوم (1)، إلى ثلاثة (3) أيام:

ويتمثل في منع الموظف من ممارسة اعمال وظيفته بصفة مؤقتة أي بمعنى إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطاً مؤقتاً، فلا يتولى خلاله سلطة، ولا يباشر لوظيفته عملا، كما تنتج عنه أثار تتمثل فيمايلي:

- منع الموظف من ممارسة أعباء منصبه خلال مدة الايقاف

- من الناحية المالية يتم حرمانه من بعض مرتبه بقيمة توافق مدة العقوبة، وبعبارة أخرى فإنه لا يتقاضى أجراً على مدة الايقاف .

ب. الشطب من قائمة التأهيل:

إعتباراً لنظام المسار المهني يمكن أن يرقى الموظف من الرتبة إلى الرتبة الاعلى مباشرة في نفس السلك أو في السلك الاعلى مباشرة، وتتم الترقية حسب الطرق المنصوص عليها قانوناً[1]، ولكن تسليط عقوبة الشطب من قائمة التأهيل قد يحرم الموظف من إمكانية الترقية، فهي عقوبة تنطوي على أثار مادية ومعنوية في نفس الوقت، حيث يترتب عنها حرمان الموظف من الترقية بعنوان السنة المالية وعدم تسجيل الموظف في جدول الترقية يحرمه من الحصول على ترقية مشروعة كان يأمل في الحصول عليها خلال صلاحية الجدول السنوي مع احتفاظه بحقه في التسجيل في الجداول اللاحقة.

1- انظر المادة 107،الامر06-03، مرجع سابق ذكره.

ثالثا: عقوبات الدرجة الثالثة

تصنف هذه العقوبات ضمن أشد العقوبات وتتمثل في:

أ. التوقيف عن العمل من أربعة (4)، إلى (8) أيام:

وهي عقوبة مشابهة لعقوبة التوقيف السالفة الذكرإلا أن الاختلاف هنا يكمن في مدة التوقيف، حيث يتم توقيف الموظف في ظل عقوبة التوقيف سالفة الذكر لمدة تتراوح من يوم (1)الى ثلاثة (3)ايام، أما في ظل عقوبة التوقيف الواردة ضمن الدرجة الثالثة فإنه يتم توقيف الموظف لمدة تتراوح بين اربعة(4) ايام الى ثمانية(8)ايام، كما انها عقوبة ذات طابع مالي، حيث يتم الخصم من راتب المعني القيمة الموافقة لمدة العقوبة التأديبية.

ب.التنزيل من درجة إلى درجتين:

الاصل أن للموظف الحق في الترقية في الدرجات كلما توفرت لديه اقدمية معينة، وحسب تقييمه من طرف الجهة المختصة وتتمثل الترقية في الدرجات في الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها مباشرة، وبصفة مستمرة في حدود اثنى عشر(12)درجة[1].

إلا ان خضوع الموظف لمثل هذه العقوبة قد يؤدي بدلاً من التقدم في الدرجات إلى التأخر فيها نتيجة لهذه العقوبة حيث يتراجع الموظف إلى درجة ادنى من تلك الدرجة التي كان يشغلها وقت توقيع العقوبة عليه دون المساس برتبته، كما يترتب عن هذا التخفيض في الدرجة النقص الفوري من مرتب الموظف إلى غاية إستعادته لدرجته القديمة بواسطة الاقدمية.

ت. النقل الإجباري:

يتمثل النقل الاجباري في تغيير مكان العمل للموظف كعقوبة تأديبية، فهو إجراء تأديبي يتم بموجبه نقل الموظف من مكان عمله إلى مكان أخر، وهذا الاجراء لاينبغي الخلط بينه وبين النقل الاجباري لفائدة المصلحة الذي يمكن إتخاذه لاسباب غير تأديبية، إذ أن هناك قاعدة عامة تسمح للإدارة بنقل الموظف إجبارياً عندما تستدعي المصلحة ذلك، مع وجوب أخذ رأي اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء، ولو بعد إتخاذ قرار النقل[2]، ويعتبر رأي اللجنة ملزماً للسلطة التي أقرا هذا النقل، إلا ان هناك استثناءات ترد على هذه القاعدة تحدد في القوانين الاساسية الخاصة.

1- أنظرالمادة 10 من المرسوم رقم 304/07، المؤرخ في 2007/09/29، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر2007.
2- انظر المادة 158، الامر:06-03، المرجع السابق ذكره.

رابعا: عقوبات الدرجة الرابعة.

وتعتبر هذه العقوبات من اقصى العقوبات التأديبية التي يمكن ان تطبق على الموظف وتتكون من عقوبتين هما:

أ. التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة:

ويقصد بالرتبة: "الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها"[1]، ويتمثل هذا الاجراء في تعيين الموظف في رتبة أدنى مباشرة من الرتبة التي كان ينتمي إليها، فتطبيق هذه العقوبة يفترض وجود مثل هذه الرتبة وفي الواقع فإن التخفيض لا يمكن أن يترتب عنه الاقصاء من السلك الذي يتبعه الموظف[2] وسلك يضم مجموعة من الموظفين الذين ينتمون الى رتبة او عدة رتب ويخضعون لنفس القانون الاساسي الخاص[3].

وعلى سبيل المثال، فإن سلك المتصرفين يتكون من اربعة رتب وهي:

- رتبة المتصرف المستشار.
- رتبة المتصرف الرئيسي.
- رتبة المتصرف المستشار.
- رتبة المتصرف.

ففي حالة تطبيق عقوبة التنزيل في الرتبة على المتصرف المستشار، فإنه ينزل الى رتبة المتصرف الرئيسي، والتي هي الرتبة السفلى مباشرة له وتصبح مهام الموظف المعني بالتنزيل هي تلك المحددة بالنسبة لرتبته الجديدة الاقل من رتبته الاصلية، كما ان راتبه ينخفض تبعا للتصنيف الجديد.

ب. التسريح:

وهي عقوبة بمجرد توقيعها يفقد الموظف صفة الموظف العمومي، او بمعنى اخر هي احد الاساليب التي تؤدي الى انتهاء الرابطة الوظيفية اذا ماتم تقريرها، والملاحظ ان المشرع الجزائري كان قاسياً جداً في صياغته لنص المادة 185من الامر06-03 والمتعلقة بأثر التسريح او العزل، بحيث منع الموظف محل عقوبة التسريح من التوظيف من جديد في الوظيف العمومي، وبالتالي فإن عقوبة التسريح بهذا المعنى هي من اقسى العقوبات التي قد يتعرض لها الموظف العمومي[4]، والى جانب عقوبة التسريح فإنه تجدر الاشارة الى ان هناك عقوبة اخرى توقع على الموظف العمومي وتتمثل في العزل والذي يكون نتيجة الغياب غير

1- أنظرالمادة 05، الامر 06-03، المرجع نفسه.
2- هشام باهي- مروان الدهمة مرجع سابق ذكره، ص43.
3- أنظر المادة 06، الامر06-03، المرجع السابق ذكره.
4- هشام باهي، مروان الدهمة، المرجع السابق ذكره، ص44.

المبرر لمدة 15يوم متتالية، اذ انه في هذه الحالة يتم تنحيته عن الوظيفة بصفة نهائية ويتم ذلك حسب الاجراءات التي حددها القانون[1].

وماتجدر الاشارة اليه هو ان التسريح لايعد في كل الاحوال عقوبة تأديبية، فالموظف الذي لم تقتنع الادارة بأدائه الوظيفي فإنها تعمل على تسريحه دون اشعار مسبق او تعويض وهذا مانصت عليه المادة 85 من الامر06-03 السالف الذكر.

الفرع الثالث: الاجراءات التأديبية امام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي

نظرا لأن العقوبة التأديبية، من شأنها أن تمس بالحقوق والمزايا الوظيفية جزئياً أو كلياً للموظف العام، فإن المشرع لم يطلق سلطة التأديب في توقيعها دون قيد، وإنما قيدها بإجراءات خاصة لتطبيقها، يترتب على عدم احترامها عدم مشروعية قرارات تأديب الموظف، وبالرجوع إلى الأمر رقم 06-03 نجد أن إجراءات تطبيق العقوبات التأديبية تختلف بحسب تصنيفها، حيث أن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية تختلف عن إجراءات تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة[2]، حيث يتم تطبيق العقوبات من الدرجة الأولى والثانية على الموظف من السلطة التي لها صلاحية التعيين مباشرة بموجب قرار مبرر بعد معاينة الخطأ المهني المرتكب، وحصولها على توضيحات كتابية من الموظف المعني[3]، ويتم تطبيق العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة من طرف السلطة التي لها صلاحية التعيين لكن بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[4]المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي[5]،وقد حدد المرسوم التنفيذي 20-199تنظيم هاته اللجنة وتشكيلتها واختصاصاتها...الخ[6]

أولاً: الإجراءات الخاصة بالسلطة التي لها صلاحية التعيين

بعد معاينة الخطأ المهني من السلطة التي لها صلاحية التعيين وتصنيفه على أنه خطأ مهني من الدرجة الثالثة أو الرابعة تقوم بإخطار المجلس التأديبي خلال 45 يوماً من معاينة الخطأ بتقرير مبرر[7] يتضمن أسباب متابعة الموظف والأفعال المرتكبة من جانبه، ومدى مسؤوليته، والضرر الناجم عن

1- انظر المادتين 184و185،الامر 06-03، المرجع السابق ذكره.
2- ابراهيم يامة، (رقابة القاضي الاداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة، جامعة ادرار، الجزائر، العدد39، 2016، ص 07.
3- انظر المادة 165، الامر06-03، المرجع السابق ذكره.
4- تنص المادة 63 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:" تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية".
5- تنص المادة 64 من الأمر رقم 06-03 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على أنه:" تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين. وتجتمع زيادة على ذلك كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي".
6- انظر المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25يوليو2020، المتعلق باللجان الادارية متساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد44، ص6.
7- أنظر المادة 166 من الأمر رقم 06-03، المرجع السابق ذكره.

الخطأ...الخ[1] ،وتقوم بتوقيف الموظف المعني إذا كان الخطأ جسيماً يمكن أن يؤدي الى عقوبة من الدرجة الرابعة، وبعد إخطار اللجنة تقوم السلطة التي لها صلاحية التعيين ،باستدعاء أعضاء اللجنة المتساوية الأعضاء للانعقاد بغرض الفصل في القضية التأديبية للموظف العمومي. و إخطار المجلس التأديبي خلال مدة 45 يوماً من معاينة الخطأ يعتبر إجراء جوهريا يترتب على عدم احترامه سقوط الخطأ المنسوب للموظف.

ثانياً: الإجراءات الخاصة باللجنة المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي

بعد إخطار اللجنة بالمتابعة التأديبية للموظف عليها أن تجتمع خلال 45 يوما من إخطارها للفصل في القضية ؛ ففي هذه الحالة لم ينص المشرع على الأثر المترتب في حالة عدم اجتماع المجلس التأديبي خلال 45 يوما المنصوص عليها قانوناً كما هو عليه الحال بالنسبة لإجراء الإخطار، لذلك فإنه يمكن ان يترتب عن عدم اجتماع المجلس خلال المدة القانونية سقوط خطأ الموظف وهو ما يستشف من خلال المادة 173 من الأمر رقم06-03 والتي تنص على انه إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف تحفظيا عقوبة اقل من الدرجة الرابعة ... أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.". و يمكن للجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي قبل البت في القضية التأديبية أن تطلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحية التعيين بهدف إظهار الحقيقة.[2]، والامر جوازي، فلمجلس التأديب كامل السلطة التقديرية في طلب فتح تحقيق،وفق مقتضيات الصالح العام[3]، وتقوم اللجنة بإصدار العقوبة، وذلك بعد المداولات التي تقوم بها في جلسات مغلقة[4]، بحيث يكون مبررا، وإلا كان عرضة للإلغاء من قبل القضاء المختص، فتسبيب قرار العقوبة يعد من الضمانات الهامة المقررة لمصلحة الموظف، وينبغي التأكيد على وجوب البت في القضية في الاجال القانونية[5]وتجدر الاشارة الى انه يمكن ان تتخذها سلطة التعيين في مواجهة الموظف مرتكب الخطأ المهني اجراءات تأديبية اخرى في حالات معينة ،وتتمثل فيمايلي: التوقيف الفوري عن المهام وتتخذه سلطة التعيين في حالتين ورد النص عليهما على سبيل الحصر في المادتين 173و174 وهما:عند ارتكاب الموظف خطئا جسيما يمكن ان يؤدي الى تسليط عقوبة من الدرجة الرابعة ،واذا كان الموظف محل متابعة جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه[6]وقد خولت المادة 175حق الموظف في تقديم تظلم أمام لجنة الطعن على مستوى الولاية أو على المستوى المركزي حسب كل حالة، إذا كان محل عقوبة من الدرجة الثالثة والرابعة خلال شهر من يوم تبليغ القرار وتملك لجنة الطعن سلطة تعديل العقوبة أو إلغائها أو

1- ام الخير بوقرة، مرجع سابق ذكره، ص80
2- ابراهيم يامة ، مرجع السابق ذكره، ص09.
3- ام الخير بوقرة، المرجع السابق ذكره، ص80.
4- انظر المادة 170، الامر 06-03، مرجع سابق ذكره.
5- ام الخير بوقرة، المرجع السابق ذكره ،ص81.
6- انظر المادتين 173-174، الامر 06-03، المرجع السابق ذكره.

الإبقاء عليها, وما تجدر الإشارة إليه أن التظلم أمام لجنة الطعن مسألة اختيارية للموظف، إذ يمكنه اللجوء إلى القاضي الإداري مباشرة دون اللجوء إلى لجنة الطعن، أما إذا لجأ إليها ولم تنصفه أمكن له اللجوء إلى القاضي الإداري المختص من خلال رفع دعوى قضائية ضد قرار العقوبة التأديبية.وعلى العموم ينبغي أن يراعى في توقيع العقوبات التأديبية جسامة الخطأ والظروف المحيطة بارتكاب الخطأ، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة والضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العمومي[1].

المطلب الثاني:النظام التأديبي للأستاذ الجامعي في ظل القانون الأساسي الخاص

اضافة الى الاخطاء والعقوبات المنصوص عليها في القانون الاساسي للوظيفة العمومية، فقد جاءت القوانين الاساسية لتكمل المنظومة القانونية للنظام التأديبي للأستاذ الباحث، فقد نصّت هاته القوانين على السرقة العلمية باعتبارها خطأ مهنيا يستوجب العقاب.

الفرع الاول:الاخطاء الواردة في القانون الاساسي الخاص

تناولت المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، والتي اعتبرت خطئا مهنياً من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت لانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى، غير ان هذه النصوص كانت قاصرة نظراً لخلوها من تعريف واضح لفعل السرقة العلمية، كما أنها لا تتضمن بعض الصور المنافية للأمانة العلمية، كما لم تبين بدقة الإجراءات الواجب اتباعها لضبط السرقة العلمية، مما دفع بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى اصدار القرار1082 المؤرخ في 22ديسمبر 2020 والذي يحدد القواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها وتعتبر السرقة العلمية كما تم الاشارة اليها سابقا حسب القرار الوزاري1082،كل عمل يقوم به الاستاذ الباحث او الباحث الدائم او من يشارك في فعل تزوير ثابت للنتائج او غش في الاعمال العلمية المطالب بها، او في اي منشورات علمية او بيداغوجية اخرى[2]،ولم يكتف المشرع الجزائري بوضع تعريف للسرقة العلمية، وإنّما حدد وفق ذلك أشكال هذه السرقة في الفقرة الثانية من المادة المشار إليها أعلاه، وتتمثل هذه الأشكال فيما يأتي:

- اقتباس كلي أو جزئي لأفكار أو معلومات أو نص أو فقرة أو مقطع من مقال منشور أو من كتب أو مجلات أو دراسات أو تقارير أو من مواقع إلكترونية أو إعادة صياغتها دون ذكر مصدرها وأصحابها الأصليين.

1- ابراهيم يامة ، مرجع سابق ذكره، ص11.
2- انظر المادة03،الفقرة 01، القرار الوزاري رقم 1082، مرجع سابق ذكره.

- اقتباس مقاطع من وثيقة دون وضعها بين شولتين ودون ذكر مصدرها وأصحابها الأصليين.
- استعمال معطيات خاصة دون تحديد مصدرها وأصحابها الأصليين.
- استعمال برهان أو استدلال معين دون ذكر مصدره وأصحابه الأصليين
- نشر نص أو مقال أو مطبوعة أو تقرير أنجز من طرف هيئة أو مؤسسة او اعتباره عملاً شخصياً.
- استعمال انتاج فني معين أو إدراج خرائط أو صور أو منحنيات بيانية أو جداول إحصائية أو مخططات في نص أو مقال دون الإشارة إلى مصدرها وأصحابها الأصليين.
- الترجمة من إحدى اللغات إلى اللغة التي يستعملها الأستاذ الباحث بصفة كلية أو جزئية دون ذكر المترجم والمصدر.
- قيام الأستاذ الباحث بإدراج اسمه في بحث أو أي عمل علمي دون المشاركة في إعداده.
- قيام الباحث الرئيسي بإدراج اسم باحث آخر لم يشارك في انجاز العمل بإذنه أو دون إذنه بغرض المساعدة على نشر العمل استنادا لسمعته العلمية.
- قيام الأستاذ الباحث بتكليف الطلبة أو أطراف أخرى بإنجاز أعمال علمية من أجل تبنيها في مشروع بحث أو انجاز كتاب علمي أو مطبوعة بيداغوجية أو تقرير علمي.
- استعمال الأستاذ الباحث أعمال الطلبة ومذكراتهم كمداخلات في الملتقيات الوطنية أو الدولية أو لنشر مقالات علمية بالمجلات والدوريات.[1]
- إدراج أسماء خبراء ومحكمين كأعضاء في اللجان العلمية للملتقيات الوطنية أو الدولية أو في المجلات والدوريات من أجل كسب المصداقية دون علم وموافقة وتعهد كتابي من قبل أصحابها أو دون مشاركتهم الفعلية في أعمالها.

ويلاحظ من خلال هذه الأشكال أن المشرع الجزائري قد أحاط بجميع صور السرقة العلمية وما يمكن أن ينطوي تحت مفهومها، بل أنه اعتبر سرقة علمية إدراج أسماء خبراء ومحكمين في اللجان العلمية للملتقيات الوطنية أو الدولية أو في المجلات والدوريات من أجل كسب المصداقية دون علم وموافقة وتعهد كتابي صادر من قبل أصحابها أو دون مشاركتهم الفعلية في أعمالها. وحسنا ما فعل لأنه كثيرا ما أخذت ملتقيات وصف الدولية بحجّة إدراج بعض الأجانب في اللجان العلمية دون أن يكون لهؤلاء أي مشاركة فعلية في فعاليات تلك الملتقيات[2].

1- انظرالمادة03، الفقرة02، المرجع نفسه.
2- زوبير حمادي، (القانون في مواجهة الفساد العلمي- السرقة العلمية نموذجاً)، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية- الجزائر، المجلد 03، العدد 05، جوان2020، ص7

الفرع الثاني: العقوبات الواردة في القانون الاساسي الخاص

تنص المادة 27 من القرار1082على انه" دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 كل تصرف يشكل سرقة علمية بمفهوم المادة 03 من القرار الوزاري رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر2020 وله صلة بالأعمال العلمية والبيداغوجية المطالب بها، من طرف الأستاذ الجامعي في النشاطات البيداغوجية والعلمية، وفي مذكرات الماجستير وأطروحات الدكتوراه، ومشاريع البحث الأخرى، أو أعمال التأهيل الجامعي، أو أية منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى، والمثبتة قانونا، أثناء أو بعد مناقشتها أو نشرها، أو عرضها للتقييم، يعرض صاحبها إلى إبطال المناقشة، وسحب اللقب الحائز عليه ، أو وقف نشر تلك الأعمال، أو سحبها من النشر.

يُستخلص من خلال هذا النص بأنه يتعرض الأستاذ الجامعي مهما كانت صفته، الذي يرتكب السرقة العلمية كما هي محددة قانوناً إلى عقوبة إبطال مناقشته وسحب اللقب الحائز عليه أو وقف نشر تلك الأعمال أو سحبها من النشر، ويلاحظ من خلال هذا النص -أيضاً- أن ثبوت السرقة العلمية في حق الأستاذ يستتبع تطبيق العقوبات المنصوص عليها في الأمر رقم 06-03 المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العامة، وبالرجوع إلى المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث، نجد أنها تعتبر السرقة العلمية خطأ مهنياًمن الدرجة الرابعة.

وعلى هذا الأساس تكون عقوبة الأستاذ الذي يرتكب فعل السرقة العلمية كما هو محدد في المادة03 من القرار 1082السالف الذكر إما التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة أو التسريح، وهذا علاوة على إبطال المناقشة محل السرقة أو وقف نشر البحث محل السرقة مع سحب اللقب الحائز عليه.[1] وتؤكد المادة30من القرار رقم1082 السالف الذكر، بأنه علاوة على العقوبات المقررة بموجب هذا القرار، يمكن أن تشكل السرقة العلمية فعل التقليد المعاقب عليه بموجب الامر رقم 03-05 المتعلق بحقوق المؤلف[2]، ويمكن لأصحاب حقوق الملكية الفكرية طلب التعويض من مرتكب فعل السرقة أمام القاضي المدني متى مست تلك السرقة بحقوق الملكية الفكرية لذوي الحقوق الأدبية والفنية.

كما تجدر ملاحظة أن المشرع الجزائري قد وقع في خطأ منهجي حينما أدرج المادة 29 من القرار رقم 1082 لسنة2020 المذكور سابقاً -والتي جاء نصها كما يلي:" تتوقف جميع المتابعات التأديبية ضد كل شخص لعدم كفاية الأدلة أو بسبب وقائع غير واردة في نص المادة 03 من هذا القرار تحت عنوان " العقوبات "، فالناحية المنهجية؛ تقتضي أن تدرج هذه المادة ضمن عنوان إجراءات النظر في الاخطار

1- زوبيرحمادي، المرجع نفسه، ص19
2- أنظر الامر رقم 03-05 ، مرجع سابق ذكره.

بالسرقة العلمية وليس تحت عنوان " العقوبات " لان المادة تتعلق بوقف المتابعة التأديبية في حال عدم ثبوت السرقة العلمية[1].

الفرع الثالث:الاجراءات التأديبية المتبعة في حق الاستاذ الجامعي

أدرك المشرع بأنّ الاكتفاء بقواعد قانونية وقائية تقتصر على مجرد التحسيس والتوعية وكذلك ضبط وتنظيم تأطير التكوين في الدكتوراه ونشاطات البحث العلمي، ورقابة نشاط البحث العلمي دون وضع قواعد ردعية يجعل من القواعد القانونية السالفة الذكر عديمة الروح والجدوى، فمن بين خصائص القاعدة القانونية صفة الالزام والاقتران بالجزاء، فالجزاء هو الذي يعطي للقاعدة القانونية روحاً. وتحقيقا لذلك استحدث المشرع مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية على مستوى المؤسسة الجامعية ، يتولى مباشرة إجراءات النظر في الاخطارات عن السرقات العلمية وإحالتها في حالة ثبوتها إلى الهيئات المعنية لتوقيع العقوبات على مرتكبها.

حيث تتمثل إجراءات النظر في الاخطارات بالسرقة العلمية في نص القرار رقم 1082، إذ خصص المواد من18الى26 للإجراءات الخاصة بالأستاذ، وتمر هذه الإجراءات بعدة مراحل هي: مرحلة الاخطار بوقوع سرقة علمية ، ومرحلة إحالة الملف للتحقيق ، ومرحلة إعداد التقرير النهائي للتحقيق ،ومرحلة إحالة المعني أمام الهيئة المكلفة بالتأديب ،ومرحلة الفصل في ملف التأديب ، وأخيرا مرحلة الطعن في القرار التأديبي[2].

أولا: مرحلة الاخطار بوقوع سرقة علمية

يبلغ كل إخطار من أي شخص كان بوقوع سرقة علمية كما هي محددة في المادة 3 من هذا القرار، اي ارتكبت من طرف الأستاذ الباحث، بتقرير كتابي مفصل مرفق بالوثائق والأدلة المادية المثبتة يسلم إلى مسؤول وحدة التعليم والبحث[3].

ثانيا:مرحلة إحالة الملف للتحقيق

بعد تسلم مسؤول وحدة التعليم والبحث التقرير الكتابي المفصل والمرفق بالوثائق والأدلة المادية من طرف الشخص المبلغ عن السرقة العلمية اذ يحيل هذا التقرير والوثائق المرفقة فورا لمجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية للمؤسسة من أجل إجراء التحقيقات والتحريات اللازمة بشأنها[4].

1- زوبيرحمادي، المرجع السابق ذكره، ص20
2- زوبيرحمادي، المرجع نفسه، ص12
3- أنظرالمادة 18، الفقرة 2، القرار الوزاري 1082، مرجع سابق ذكره.
4- أنظر المادة 18، الفقرة 2، المرجع نفسه.

ثالثا: مرحلة إعداد التقرير النهائي للتحقيق

بعد الانتهاء من عملية التحقيق يتولى مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية للمؤسسة إعداد تقرير نهائي حول مسار التحقيق ويقدمه في أجل لا يتعدى خمسة واربعون45 يوما ابتداء من تاريخ إخطاره بالواقعة الى مسؤول المؤسسة إذا كان المعني أستاذا جامعيا[1].

رابعا: مرحلة إحالة المعني أمام الهيئة المكلفة بالتأديب

إذا تضمن تقرير مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية للمؤسسة ما يفيد ثبوت السرقة العلمية في حق الاستاذ الجامعي، يتولى مدير المؤسسة إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء[2] خلال مدة لا تتعدى 45 يوماً ابتداءً من تاريخ معاينة الخطأ وإلا سقط الخطأ المنسوب بانقضاء هذا الاجل[3]. ويتعين في حال الإحالة على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تبليغ الأستاذ الباحث بالأخطاء المنسوبة إليه كتابيا بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام في أجل لا يتعدى خمسة 15 يوم من تاريخ تحريك الدعوى التأديبية[4] مع تمكينه من الاطلاع على كامل ملفه التأديبي.

خامسا: مرحلة الفصل في ملف التأديب

تختص اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في النظر في الملفات التأديبية للأساتذة. ويتعين أن يمتثل المعني شخصياً[5]، كما يجوز له إحضار أي شخص لمرافقته في الدفاع عن نفسه، بشرط إخطار اللجنة الإدارية المتساوية الاعضاء بذلك كتابة قبل انعقادها بثلاثة أيام على الاقل وإذا تعذر حضور المعني شخصياً لأسباب مبررة يمكن أن يلتمس كتابة من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء تمثيله من قبل مدافعه وأن يقدم ملاحظاته ودفوعه كتابة قبل انعقادها بثلاثة 03 أيام على الأقل. وتستمع اللجنة الادارية المتساوية الاعضاء للتقرير الذي يقدمه أحد أعضاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية للمؤسسة[6] الذي يجب أن يتضمن الوقائع المنسوبة للأستاذ والأدلة التي سمحت بالتأكد من صحة وقوع السرقة العلمية ثم يستمع للأستاذ المحال من أجل تقديم دفوعه وملاحظاته، ويسجل كل ذلك في محضر استماع[7]. وبعد ذلك تفصل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الوقائع المنسوبة للأستاذ. فإذا ثبت الفعل تطبق العقوبة المقررة قانوناً ويبلغ

1- أنظر المادة 19، المرجع نفسه.
2- أنظر المادة 20، المرجع نفسه.
3- أنظرالمادة 166، الامر06-03، مرجع سابق ذكره
4- أنظر المادة 21، القرار1082، المرجع السابق ذكره.
5- أنظرالمادة 23،المرجع نفسه.
6- أنظرالمادة22، المرجع نفسه.
7- أنظرالمادة24، المرجع نفسه.

الأستاذ المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية في أجل لا يتعدى ثمانية أيام 8 ابتداء من تاريخ اتخاذ القرار[1]، ويحفظ في ملفه الإداري. وإلا فإنه يقضى بألا وجه للمتابعة وببراءة الأستاذ.

سادسا: مرحلة الطعن ضد القرار التأديبي

يعتبر مبدأ التقاضي على درجتين من المبادئ المستقرة في الأنظمة القانونية الحالية لذا أجاز القرار رقم1082 السالف الذكر للأستاذ الجامعي الطعن في القرارات التأديبية الصادرة في حقه، فيمكن للأستاذ الباحث الطعن في القرار الذي تتخذه اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أمام لجنة الطعن المختصة في أجل شهر من تاريخ تبليغ القرار. تجدر الإشارة أنه إلى جانب الطعن الإداري يجوز لمن صدر القرار التأديبي في حقه ان يلجأ للقضاء للمطالبة بالإلغاء عملاً بمقتضيات المادتين 800 و801 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية بشرط استنفاذه للطعن الاداري[2].

المبحث الثاني:النظام التأديبي للأستاذ الجامعي في حالة عدم الإمتثال لقواعد ومبادئ الميثاق

لقد سخر قطاع التعليم العالي في الجزائر جهودا كبيرة من أجل تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها، وكذا إخضاع جميع أنشطتها لمتطلبات الأخلاق والصرامة العلمية والفكرية، أي أن ميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية قد يؤدي دورا مهما في تعزيز النظام التأديبي لأساتذة الجامعات، حيث أنه يحدد المعايير الأخلاقية والسلوكية المتوقعة من الأساتذة وكذا مساهمته في تشجيع السلوك الايجابي ومنع السلوك غير الملائم.

كما أنه يمكن أن يكون هذا الإرتباط مصدره من السياسات واللوائح الجامعية أو من الإتفاقيات والتوجيهات التي تحكم التصرفات الأكاديمية والتدريسية، بمعنى أنه بذلت مجهودات معتبرة من أجل تعزيز مصداقية الجامعة، حيث أصدرت ترسانة من الوثائق والنصوص القانونية، وحتى وإن ظهرت أنها كافية من الناحية النظرية لأخلقة المهنة الجامعية، غير أن إلتزام كل مكون من مكونات الأسرة الجامعية بحقوقه وإلتزاماته يبقى الضامن المهم للوصول إلى هذا المبتغى، وهوالأمر الذي أخذ به القانون التوجيهي للتعليم العالي رقم 99-05[3]، من خلال النص على إنشاء مجلس يتكفل بأداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، حيث نصت المادة 63 منه:"إنشاء لدى الوزير المكلف بالتعليم العالي مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية مكلف بإقتراح كل التدابير المتعلقة بقواعد الأداب والأخلاقيات الجامعية وكذا إحترامها"، كما أنه النهج نفسه الذي سار عليه تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية سنة 2001، وقد ظهر أثر توصياتها

1- المادة 25، المرجع نفسه.
2- زوبير حمادي، مرجع سابق ذكره، ص17.
3- أنظر القانون رقم 99-05 ، مرجع سابق ذكره.

ومقترحاتها واضحا عام 2004 بمناسبة إنشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، وهذا طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 04-180[1]، المتضمن إنشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.

وبالتالي فعلى الأستاذ الجامعي أن يلتزم بالواجبات الواردة في ميثاق الأخلاقيات والأداب الجامعية، والمتمثلة في الإلتزام بكل القوانين والأنظمة والتعليمات والأعراف الجامعية، وإلا كان عرضة للمساءلة التأديبية[2]، وللتوضيح أكثر تم التطرق في هذا المبحث إلى مفهوم مجلس أخلاقيات المهنة، حيث تم التحدث عن نشأته، وكذا تشكيلته، ومن ثم تحديد صلاحياته، وهذا من خلال فروع المطلب الأول، أما المطلب الثاني فقد تم عنونته بالأخطاء والعقوبات المقررة على الاستاذ الجامعي في حالة الإخلال بقواعد الميثاق، حيث تم التطرق فيه إلى الأخطاء والعقوبات الواردة في الميثاق، إضافة إلى فرع ثالث تم عنونته بآلية العمل عند وقوع التجاوزات، وفيه تم التحدث عن العلاقة بين المجلس والميثاق وكذا الإجراءات المتبعة من قبل المجلس عند مخالفة الأستاذ لقواعد الميثاق.

المطلب الأول: مفهوم مجلس أخلاقيات المهنة.

قد يمثل مجلس آداب وأخلاقيات المهنة إحدى الآليات التي تم إستحداثها لتأطير عمل الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لمهامه، وبالتحديد التصدي لكافة التجاوزات التي قد يقدم عليها الأستاذ الجامعي، والتي تكون مخالفة للمبادئ التي تحكم وتضبط سلوكه في الحرم الجامعي، كما قد عمل المسؤولون السياسيون على تحديد الضوابط التي تحكم عمل هذا المجلس، وذلك تفاديا لأي تعسف قد يصدر من قبله، وكذا المساس بأي حق من الحقوق الأساسية للأستاذ الجامعي بحد ذاته[3].

وبالتالي يمكن تعريفه على أنه ذلك المسعى الذي رسمته الدولة الجزائرية من أجل أخلقة العمل في الجامعة، وإبعادها عن شتى أنواع الفساد. أي أنه عبارة عن هيئة إقتراح وإبداء للرأي، وكذا هو هيئة للفحص والتقصي بمختلف الإشكالات المتعلقة بالإخلال بمبادئ الآداب والأخلاقيات التي تقتضيها كل الأمور المتعلقة بالجامعة، كما أنه يعد هيئة تأسيسية تهدف إلى تحديد وتعزيز المعايير الأخلاقية والمهنية التي يجب أن يلتزم بها أفراد ممارسين معينين في مجال مهنتهم، وبالتالي يقوم هذا المجلس بوضع قواعد ولوائح لضمان التصرف الأخلاقي والمسؤولية بين أفراد المهنة الواحدة، أي أنه يعمل على تعزيز الوعي بأهمية الأخلاقيات في المهنة وتطبيقها على نطاق واسع، وفي اغلب الأحيان يكون رأيه هو الأساس الذي

1- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 04-180 المؤرخ في 04 جمادى الأولى عام 1425 الموافق لـ 23 يونيو 2004، المحدد لصلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره، الجريدة الرسمية العدد 41 الصادر بتاريخ 27 يونيو 2004 المعدل والمتمم.

2- نبيل محمد يحياوي، (جهود قطاع التعليم العالي في أخلقة المهنة الجامعية)، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد01، مارس 2023، ص 167

3- محمد جلول زعادي، (دور مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية في التصدي للسرقة العلمية التي يقدم عليها الأستاذ الجامعي)، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023، ص 105

يعتمده مسؤولو المؤسسات الجامعية في إتخاذ مختلف القرارات التأديبية في هذا الصدد، ونظرا لأهميته البالغة في حماية الحرم الجامعي لابد من التعريج على كيفية إنشائه في منظومة التعليم العالي، وكذا تشكيلته، ومن ثم صلاحياته، وهذا ماقد تم التطرق إليه من خلال فروع هذا المطلب.

الفرع الأول: إنشاء مجلس أخلاقيات المهنة

ترتبط ممارسة أي وظيفة ذات طابع علمي إرتباطا وثيقا بأعلى المعايير الأخلاقية، لذلك فقد تمت المبادرة بإنشاء مجلس وطني يعنى بالأداب والأخلاقيات الجامعية، والذي بدوره قام بإعداد ميثاق للآداب والأخلاقيات الجامعية، والذي تم التطرق إليه في الفصل الأول كوثيقة مرجعية لكل أطراف الأسرة الجامعية[1].

وتجاوبا مع مقتضيات الشفافية والموضوعية كان لزاما على المسؤولين السياسيين إتخاذ الإجراءات الضرورية لتأطير عمل الأستاذ الجامعي من أجل تحاشي أي نوع من أنواع التجاوزات التي يقدم عليها في إطار تأدية مهامه[2]، أي أن إنشاء مجلس أخلاقيات المهنة للأداب الجامعية هو خطوة هامة لضمان ممارسة المهنة بأعلى مستويات النزاهة والمسؤولية، حيث يمكن لهذا المجلس وضع قواعد ومعايير للسلوك المهني والأخلاقي، كما يمكنه أيضا تقديم الدعم والإرشاد للأساتذة لتجنب المواقف الصعبة وكذا التعامل بشكل افضل مع الطلاب والزملاء، وهذا باعتباره هيئة تهدف إلى تعزيز الأخلاقيات والقيم الأدبية في البيئة الجامعية.

وقد ظهر أثر توصيات ومقترحات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية واضحا في عام 2004 كما ذكرنا سابقا، وذلك بمناسبة إنشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، وذلك طبقا للمرسوم التنفذي رقم 04-180[3]، حيث يعد أهم خطوة أقدم بها في هذا المجال، وذلك بعد القانون رقم 99-05[4].

وبالتالي فإن إنشاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية لم يكن متزامنا مع نشأة الجامعة في الجزائر، وإنما ورد تجاوبا مع متطلبات مستحدثة وردت في الإطار الجامعي، وبالرغم من أن المرسوم التنفيذي رقم 04-180 يعد خطوة عملاقة في مسار إرساء المبادئ والقواعد في مجال الآداب والأخلاقيات، إلا انه يعتريه بعض النقص، حيث أنه لم يتطرق إلى إنشاء اللجان المحلية للآداب والأخلاقيات، وبعد صدوره بحوالي مايقارب العشرين سنة كان لابد من تعديله وتحيينه، وهذا حتى يصبح مصدرا ومرجعا لكل المبادرات والقرارات والمراسلات ذات العلاقة بآداب واخلاقيات المهنة الجامعية[5].

1- نبيل محمد يحياوي، المرجع السابق ذكره، ص 167
2- محمد جلول زعادي، المرجع السابق ذكره، ص 165
3- أنظر المرسوم التنفيذي رقم 04-180، مرجع سابق ذكره
4- أنظر القانون رقم 99-05، مرجع سابق ذكره
5- نبيل محمد يحياوي، مرجع سابق ذكره، ص168

الفرع الثاني: تشكيلة مجلس أخلاقيات المهنة وسير عمله

ينظم المرسوم التنفيذي رقم 04-180 مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بشكل دقيق بما في ذلك ما يتعلق بتشكيلته، حيث يتكون من رئيس للمجلس والذي يكون أستاذا جامعيا بارزا يتمتع بسمعة طيبة وخبرة واسعة في مجال التعليم الجامعي، وكذا نائب رئيس المجلس والذي يكون استاذ جامعي أيضا، وذو خبرة في مجال الأخلاقيات وإدارة الأعمال الأكاديمية، كما يتكون من أعضاء متخصصين في الأخلاقيات الأكاديمية والقضايا الأخلاقية ذات الصلة، إضافة إلى ممثلين عن الطلاب والموظفين والإداريين وذلك من أجل ضمان تمثيل شامل لمختلف أصوات المجتمع الأكاديمي، وكذا ممثلين عن الجهات الخارجية ذات الصلة مثل الجامعات الشريكة والمؤسسات البحثية.

وقد نصت المادة 04 منه على أن: "يتشكل المجلس من خمسة عشر إلى عشرين عضوا يختارهم الوزير المكلف بالتعليم العالي على أساس كفاءتهم العلمية وكذا أخلاقياتهم، وقد يكونون من بين أساتذة التعليم والتكوين العاليين، والذين يثبتون رتبة أستاذ التعليم العالي لمدة اربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها، كما يجب أن تكون تشكيلة المجلس تسمح بتمثيل متوازن لتخصصات التكوين العالي، وقد تحدد قائمة أعضاء المجلس بموجب قرار من الوزير المكلف بالتعليم العالي، أي أن أعضاء هذا المجلس يتم إختيارهم بشكل دقيق من قبل الوزير المكلف بالتعليم العالي ، ويكون ذلك على أساس درجتهم العلمية أولا، إذ يشترط درجة الأستاذية من جهة، ومن جهة أخرى أن يشهد لهم بأخلاقهم العالية، كما يأخذ الوزير المكلف بعين الإعتبار التنفيذ المتوازن لمختلف تخصصات التعليم العالي".

كما يبين المشرع الجزائري كذلك كيفية تحديد الأدوار التي يلعبها الأعضاء الذين يشاركون في عملية إتخاذ القرار في إطار المجلس، فوفقا لنص المادة 06 من المرسوم التنفيذي فإنها تنص على أن:"ينتخب أعضاء المجلس من بينهم رئيسا ونائب رئيس لعهدة مدتها اربع سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة حسب الأشكال نفسها"، كما تم الأخذ بعين الإعتبار الحالات الإستثنائية التي قد يمر بها المجلس، وقد نصت في شكل ذلك المادة 05 من المرسوم نفسه على أن: "في حالة إنقطاع عهدة أحد أعضاء المجلس يتم تعيين عضو جديد للمدة المتبقية من العهدة حسب الأشكال نفسها"،.

أما عن طريقة عمل المجلس فتقضي المادة 09 بأن: "يجتمع المجلس مرتين على الاقل في السنة في دورة عادية باستدعاء من رئيسه"، وترسل إستدعاءات فردية إلى الأعضاء خمسة عشر يوما على الأقل قبل التاريخ المحدد لإجتماعه، كما يمكنه أن يجتمع في دورات غير عادية بإستدعاء من الوزير المكلف بالتعليم العالي، وفي هذه الحالة يمكن أن يقلص الأجل المذكور أعلاه إلى ثمانية أيام.

ترفق الإستدعاءات بكل وثيقة تقتضيها دراسة جدول الأعمال، ويقتضي إتخاذ القرار في إطار مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية أن يتوفر نصاب معين لتحديد شرعيته من عدمه، وهذا وفقا لنص المادة

12 من المرسوم نفسه المذكور أعلاه على أنه:" لاتصح إجتماعات المجلس إلا بحضور ثلثي أعضائه على الأقل". وإذا لم يكتمل النصاب يستدعى الأعضاء من جديد في أجل ثمانية أيام، وتصح مداولات المجلس حينئذ مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، حيث نصت المادة 13 في شأن ذلك على أن: "تتم المصادقة على أراء المجلس وتصويته بأغلبية الاصوات الحاضرين، وفي حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا"[1].

ليصدر فيما بعد القرار الوزاري رقم 933 مستدركا ذلك الفراغ الذي قد سجل في المرسوم المنشئ للمجلس الوطني لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية لسنة 2004، والذي كان قد أغفل عن إنشاء الفروع المحلية للمجلس الوطني على مستوى كل مؤسسة جامعية، في حين تكفل هذا القرار بإستحداث مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية على مستوى كل مؤسسة جامعية، وقد نصت عليه المواد من 08 إلى 15 مبينة شروط وطريقة إختيارأعضاء هذا المجلس المحلي وكذا مهامه.

كما تم بعد ذلك صدور القرار رقم 1848 المؤرخ في 20 أكتوبر 2019 والمحدد لقائمة أعضاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، ثم القرار رقم 362 المؤرخ في 15 جوان 2020، المعدل والمتمم للقرار رقم 1848، ومن ثم القرار رقم 991 المؤرخ في 10 ديسمبر 2020 المتضمن لإنشاء لجان الآداب والأخلاقيات في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي. وقد تم توسيع تشكيلته نوعا ما وأصبح عدد أعضائه من عشرين إلى خمسة وعشرين عضوا وهذا من أجل إعطاء فعالية وديناميكية أكثر للمجلس من أجل معالجة المشاكل التي تتخبط فيها الجامعات الجزائرية، حيث أصبح تمثيل كل وحدات التعليم والبحث وهيئات البحث في المؤسسة مضمونا حسب المادة 08 من القرار 991 لسنة 2020 ، حيث نصت على أن: " تتشكل اللجنة من ممثل واحد إلى ممثلين عن كل وحدة من وحدات التعليم والبحث وكيانات البحث في المؤسسة حسب أهميتها.

يعين مسؤول المؤسسة الممثلين من بين الاساتذة الباحثين من رتبة أستاذ وأستاذ محاضر قسم أ ... ، والذين يتميزون بالنزاهة الفكرية وليس لديهم سوابق فيما يتعلق بالمساس بالآداب والأخلاقيات طيلة مسارهم المهني.

يمكن للجنة أن تستعين في إطار مهامها بكل شخص من شأنه مساعدتها في أشغالها"[2]

كما نصت المواد من 09 إلى 17 من القرار نفسه على أن تمتد عهدة أعضاء اللجنة على 03 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، وينتخب اعضاء اللجان من بينهم رئيسا مدتها 03 سنوات قابلة للتجديد حسب الأشكال نفسها لمرة واحدة فقط، وفي حالة إنقطاع عهدة أحد الأعضاء يتم إستبداله حسب الأشكال نفسها

1- محمد جلول زعادي، مرجع سابق ذكره، ص 106-107
2- أنظر القرارالوزاري رقم 991 المؤرخ في 10 ديسمبر 2020، المتضمن لانشاء لجان الأداب والأخلاقيات في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي

بعضو آخر إلى غاية إنتهاء العهدة، كما يلتزم أعضاء اللجنة خلال عهدتهم بواجب التحفظ والحياد عند دراسة الملفات المعروضة عليهم، إذ تجتمع اللجنة بمبادرة من رئيس المؤسسة او بناء على اقتراح من رئيسها ولاتصح إجتماعات اللجنة إلا بحضور ثلثي أعضائها على الأقل، وإذا لم يكتمل النصاب يستدعى الأعضاء لاجتماع ثاني في أجل ثمانية أيام التي تلي الإجتماع الاول، وتصح مداولات المجلس حينئذ مهما يكن عدد الأعضاء الحاضرين، حيث يصادق على مداولات اللجنة الأغلبية البسيطة لأصوات الأعضاء الحاضرين في حال تعادل الأصوات يكون صوت الرئيس مرجحا، كما تدون أراء وتوصيات اللجنة في محاضر تسجل في دفتر خاص مرقم ومؤشر عليه من طرف رئيس اللجنة، إذ يرسل محضر الإجتماع الذي يوقع عليه أعضاء اللجنة إلى مسؤول المؤسسة في أجل اقصاه خمسة عشر يوما التي تلي الإجتماع للمصادقة عليه.

كما قد تعد اللجنة تقريرا سنويا عن نشاطاتها وترسله لمسؤول المؤسسة مرفقا بتوصياتها ويرسل مسؤول المؤسسة التقرير لوزير التعليم العالي والبحث العلمي، حيث يتم تنصيب اللجنة المنشأة بموجب هذا القرار في أجل شهرين إبتداء من تاريخ توقيع هذا القرار، كما تحل كل مجالس ولجان الأداب والاخلاقيات الجامعية المنشأة لدى مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي عند تاريخ توقيع هذا القرار.

وقد تحدد شروط وكيفيات إنشاء لجنة الأداب والأخلاقيات في المؤسسات الخاصة للتكوين العالي بقرار من وزير التعليم العالي والبحث العلمي، كما يلتزم مسؤولو المؤسسات بوضع في متناول اللجنة الوسائل البشرية والمادية الضرورية لممارسة مهامها وهذا بموجب المادة 17 من القرار نفسه، إذ يعد هذا من الضمانات الكافية للتصدي بقوة لكل مخالف لميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية[1].

الفرع الثالث: صلاحيات مجلس أخلاقيات المهنة الجامعية

تمثل صلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية إحدى الآليات الأساسية التي تضمن السير الحسن للجامعة من خلال التصدي بشكل فعال للسلوكات الغير اخلاقية والغير قانونية التي تصدر عن الأستاذ الجامعي أثناء تأديته لمهامه.

وقد أكد على هذا الأمر المشرع الجزائري في أكثر من مناسبة بدءا من المرسوم التنفيذي رقم 04-180 المذكور سابقا، أو حتى في إطار القرارين الوزاريين رقمي 933 لسنة 2016 وكذا القرار 1082 لسنة 2020 المتعلقين كليهما بتحديد قواعد الوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها. حيث تعرض المشرع الجزائري في إطار المرسوم التنفيذي 04-180 إلى صلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بصورة عامة، وذلك في إطار المادة 02 منه، وجعل من الوزير المكلف بالتعليم العالي الجهة التي تقترح

1- نبيل محمد يحياوي، مرجع سابق ذكره، ص 172-173
- أنظر المواد من 08 إلى 17 من القرار الوزاري رقم 991 ، المرجع السابق ذكره

على المجلس كل التدابير المتعلقة بقواعد آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وما يكفل إحترامها، أي أن دور المجلس يكمن في تطوير وتعزيز معايير الأخلاقيات والسلوكيات المهنية بين أعضاء هيئة التدريس الجامعي، إضافة إلى تقديم النصائح والتوجيهات لحل النزاعات والمشكلات ذات الصلة. وقد تختلف صلاحيات مجالس الأخلاقيات المهنية للأساتذة الجامعيين حسب البلد والمؤسسة التعليمية، ومن بين المهام الشائعة لهذه المجالس:

- وضع قواعد السلوك المهني.
- تقديم الإرشاد والدعم للأساتذة في قضايا الأخلاقيات.
- معالجة الشكاوى المتعلقة بتصرفات أعضاء هيئة التدريس.

وفي هذا الصدد يقدم إقتراحاته فيما يخص النقاط التالية:

- المبادئ والقواعد والتقاليد التي يجب أن تسير ممارسة مهنة أستاذ التعليم والتكوين العاليين.
- المبادئ والقواعد التي يجب أن تسير العلاقات بين الأساتذة ومكونات الأسرة الجامعية الاخرى.
- التدابير المطبقة في حالة الإخلال بآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية.
- مجمل التدابير الكفيلة بضمان حريات الاساتذة في إطار الحرم الجامعي.
- أشكال النشاطات التي يساهم بها التعليم والتكوين العاليين في الترقية العلمية والثقافية للمواطن.

كما نصت المادة 03 من ذات المرسوم التنفيذي بأن مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية يعد تقريرا سنويا حول مسائل الآداب والأخلاقيات الجامعية، ويرسله مرفقا بتوصياته إلى الوزير المكلف بالتعليم العالي.

أما في إطار القرار الوزاري رقم 933 لسنة 2016 فقد تعرض المشرع الجزائري بشكل دقيق إلى مسألة إختصاص مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بمسائل السرقة العلمية التي قد يرتكبها الأستاذ الجامعي، وقد نصت المادة 13 منه في إطار هذا الشأن بأن المجلس مكلف بـ:

- دراسة كل إخطار بالسرقة العلمية وإجراء التحقيقات والتحريات اللازمة بشأنها.
- تقديم درجة عدم الإلتزام بقواعد الأخلاقيات المهنية والنزاهة العلمية لكل حالة تعرض عليه.
- تقدير درجة الضرر اللاحق بسمعة المؤسسة وهيئاتها العلمية.
- إحالة كل حالة تتعلق بالسرقة العلمية على الجهات الإدارية المختصة بالمؤسسة، متبوعة بتقرير مفصل يبين حالات الإنتحال والسرقة العلمية في العمل موضوع الإحالة، كما يعد مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية للمؤسسة الجامعية التي ينشط في إطارها حصيلة سنوية عن نشاطاته،

ويرسلها مرفقة بتوصياته إلى مسؤول المؤسسة[1]

لقد واكب مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية أيضا الإصلاحات والإبتكارات التي عرفها قطاع التعليم العالي والبحث العلمي، فبعد تنصيب التشكيلة الجديدة للمجلس في أكتوبر2019، قام المجلس بعدة مبادرات منها:

- مراجعة القرار الوزاري رقم 933 لسنة 2016 المتعلق بالقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها وذلك باستصدار قراريين وزاريين يتعلق الأول باستحداث اللجان المحلية في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، والثاني بوضع قواعد للوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.
- مراجعة وإثراء ميثاق الآداب والأخلاقيات لسنة 2010 وذلك من خلال استصدار ميثاق 2021 ليليه ميثاق 2023
- إعداد مشروع داخلي نموذجي لكل مؤسسات التعليم العالي، حيث بادر المجلس إلى إعداده وعمل على تزويد جميع المؤسسات الجامعية بهذا النظام الداخلي النموذجي، مع مراعاة خصوصية كل مؤسسة، بشرط أن يكون واضحا ومتاحا لجميع أفراد الأسرة الجامعية في كل قطاع التعليم العالي، ويكون كذلك الإطار المرجعي للمسؤولين والموظفين والمستخدمين داخل المؤسسة الجامعية من أجل التسهيل السليم لها، حيث قد أوصى تقرير اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية لسنة 2001 على الحاجة إلى ضرورة إمتلاك جميع المؤسسات الجامعية لأنظمة داخلية، وكذا توحيد النظام الداخلي، وبعد 20 سنة من هذا التقرير وصل المجلس الوطني للآداب والأخلاقيات الجامعية إلى تقاسم هذه القناعة مع اللجنة الوطنية للإصلاح، ولقد جاءت المادة الأولى من النظام لتوضح أن الهدف من وضع النظام الداخلي هو تذكير الأسرة الجامعية وكذا جميع مستعملي المصلحة العمومية بالمبادئ والقواعد والممارسات التي تحكم المؤسسة الجامعية، وبأنه يعتبر الإطار المرجعي للموظفين بجميع الأصناف وكذا الطلبة، أما المادة الثانية فجاءت لتبين إرتكاز النظام الداخلي على مبدأين رئيسيين هما : الحريات الأكاديمية والإمتيازات الجامعية وفقا لميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر في مارس 2021، كما قد تضمن النظام الداخلي على سبعة أبواب إذ يتكلم الباب الأول عن تنظيم هيئات المؤسسات الجامعية، أما الباب الثاني فهو معنون بتسيير المؤسسة الجامعية، وكذا الباب الثالث حول الساحة والنظافة والوقاية من المخاطر الكبرى وإدارة الكوارث، أما بالنسبة للباب الرابع فقد أشار إلى أمن وسلامة

1- محمد جلول زعادي، مرجع سابق ذكره، ص 107-108.
- انظر المادة 13 من القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016، المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.
- أنظر القرار رقم 1082،مرجع سابق ذكره.

الممتلكات، وبدوره الباب الخامس تطرق إلى الحياة داخل المؤسسة الجامعية، ليعرج في الباب السادس على الهيئات المكلفة بالوقاية من النزاعات والعمل على تسويتها بمختلف انواعها (طلاب- أساتذة- موظفون- إداريون)، وفي الأخير تطرق الباب السابع إلى الأحكام الختامية حيث أشار إلى إعتماد النظام الداخلي بقرار من وزير التعليم العالي والمصادقة عليه والتقييم الدوري له من قبل مجلس إدارة المؤسسة، بالإضافة إلى ضرورة نشر وتوزيع هذا النظام الداخلي على نطاق واسع بجميع الوسائل المقروءة والمرئية، ويعود ضمان إحترام هذا النظام الداخلي إلى رئيس المؤسسة، وأن اي خرق له يترتب عليه إجراءات تأديبية أو حتى قضائية.

- انجازات الندوات الجهوية للجامعات، حيث قدم المجلس توجيهات إلى لجان الخبراء من الندوات الجهوية للجامعات، من أجل إنجاز بعض المشاريع ذات العلاقة بقواعد ومبادئ الآداب والأخلاقيات لتسهيل وصولها إلى كل مكونات الأسرة الجامعية والتمكن من الإطلاع عليه، حيث قامت الندوة الجهوية لجامعات الغرب (C R U O) على نظام الأندرويد بإسم "قرأ وصودق عليه" من طرف لجنة خبراء وذلك من أجل خدمة كل من الأساتذة والطلبة بهدف الحصول على النصوص التنظيمية ذات العلاقة مع أخلاقيات وأداب المهنة الجامعية، وبالتالي فهي أداة مرجعية تتيح للطلبة والأساتذة التعرف على القواعد والسلوكيات الواجب إتباعها من أجل إعادة تأهيل السلوك الأخلاقي في الوسط الجامعي، وإن إستعمال هذا التطبيق قد يعد إلتزاما من قبل المستعمل له بالإحترام الصارم للأحكام الواردة، وكذا قيام الندوة الجهوية لجامعات الوسط (C R U C) بإعداد دروس أكاديمية مشتركة لنشر ثقافة الآداب والأخلاقيات الجامعية من طرف لجنة خبراء موجهة لطلبة الليسانس والماستر والدكتوراه، وهو درس يتم تقديمه عبر الأنترنت.

أما بالنسبة للندوة الجهوية لجامعات الشرق (C R U E) فقد قامت بإعداد تطبيق رقمي على نظام الأندرويد من طرف لجنة خبراء وهو موجه للطلبة والأساتذة لوضع حد لتفشي ظاهرة السرقة العلمية[1]

- إنجاز صفحة شبكاتية للمجلس في موقع الوزارة تشتمل على كل الأعمال والنشاطات المنجزة من طرف المجلس.
- إنجاز وثيقة عن الجامعة والمجتمع.
- تحليل نتائج الإستبيان عن الحالة الراهنة لآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية الذي تم توزيعه على كل المؤسسات الجامعية.

1- نبيل محمد يحياوي، مرجع سابق ذكره، ص 176-178

ومن المهم أيضا الإشارة إلى أن الوثائق والنصوص التي أعدها المجلس من سنة 2019 إلى يومنا هذا، قد إعتمد فيها على النصوص القانونية والتشريعية الرسمية، وهذا بموافقة ومساهمة جميع أعضاء المجلس وهذا كله في جو ودي تسوده المسؤولية والحرص على تشخيص الداء وإقتراح العلاج[1]

المطلب الثاني: الأخطاء والعقوبات المقررة على الأستاذ الجامعي في حالة الاخلال بقواعد الميثاق

كما نعلم أن أساتذة التعليم العالي يخضعون للشريعة العامة لتأديب الموظفين العموميين أي لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وبالتالي فهم ملزمون بكل الواجبات التي تقع على عاتق الموظفين العموميين، كما اوردت القوانين الأساسية الخاصة المتعلقة بهم ايضا ذلك.

وإضافة إلى ذلك وجب على الأساتذة الجامعيين أيضا الإلتزام بالآداب والأخلاقيات الجامعية المنصوص عليها في الميثاق، وهذا تحت طائلة المساءلة التأديبية وقد يرجع كل هذا لخصوصية المهام والواجبات الموكلة إليهم، وقد تختلف الأخطاء والعقوبات المقررة على الأساتذة الجامعيين في حالة إنتهاكهم لقواعد الميثاق حسب السياسة المعتمدة لكل جامعة، وكذا لوائحها التنظيمية، حيث عادة ماتشمل هذه العقوبات توبيخا أو تحذيرا في الحالات البسيطة، أما في الحالات الأكثر خطورة فقد تصل حتى إلى توقيفه عن العمل وفقده للوظيفة.

وعليه تم التطرق إلى عدم إلتزام الأستاذ الجامعي بالميثاق، ومن ثم العقوبات المقررة عليه في حالة الإخلال بمبادئه وقواعده من خلال فروع هذا المطلب.

الفرع الأول: عدم إلتزام الأستاذ الجامعي بميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية

إن الاخطاء المهنية كثيرة ومتنوعة ومختلفة، وقد تختلف من قطاع لآخر وبالتالي قد يصعب على المشرع حصرها وتحديدها بدقة، وبالنسبة لأساتذة التعليم العالي وعدم إلتزامهم بميثاق الأخلاقيات والآداب الجامعية فقد يعتبر مسألة جدلية ومثيرة للقلق، لأنه يجب أن يكون الأستاذ قدوة في الأخلاقيات والسلوكيات الجيدة للطلاب، وعليه في حالة عدم الإلتزام ينبغي إتخاذ إجراءات مناسبة من أجل ضمان الإنضباط الأكاديمي والإحترام المتبادل داخل الجامعة، وهذا ماسيتم تفصيله لاحقا، وبالرجوع لنص المادة 60 من القانون رقم 99-05 المذكور سابقا فقد نصت على أن: "يتمتع أساتذة التعليم العالي بحرية كاملة في التعبير والإعلام خلال ممارسة نشاطهم التعليمي والبحثي دون الإخلال بالتقاليد الجامعية في مجال التسامح والموضوعية واحترام قواعد الأداب والأخلاقيات"[2].

وعليه يمكن أن نستنتج أن أي إخلال من طرف الأستاذ الجامعي بالتقاليد الجامعية في مجال التسامح والموضوعية،واحترام قواعد الأداب والأخلاقيات قد يعتبر مخالفة تأديبية وأيضا يعتبر على وجه

1- بغدادي شامبي- وليد سليمي، مرجع سابق ذكره، ص 193
2- أنظر المادة 60 من القانون رقم 99-05، مرجع سابق ذكره.

الخصوص من بين الأخطاء التأديبية المخالفة للإلتزامات المنصوص عليها في ميثاق الأخلاقيات والأداب الجامعية والمتمثلة فيمايلي[1]:

- عدم الإمتثال للمعايير العليا في ممارسة نشاطه المهني.
- عدم إحترام سرية مضمون المداولات والنقاشات التي تدور في الهيئات التي يشارك فيها.
- التعسف في استعمال السلطة التي تمنحها إياه مهنته.
- تسخير الجامعة لقضاء أغراض شخصية.
- عدم التقييم الموضوعي للطلبة.
- عدم التحلي بالإنصاف والتحيز في التقييم المهني والأكاديمي لزملائه.

الفرع الثاني: العقوبات المطبقة في حق الاستاذ الجامعي في حالة مخالفته لقواعد ومبادئ الميثاق

لقد استدرك ميثاق 2021 ومن ثم ميثاق 2023 ذلك النقص الذي وقع فيه ميثاق 2010، حيث تطرقا إلى العقوبات المقررة في حالة الإخلال بالميثاق، أي أن هذا الميثاق أقر بعقوبة واضحة ومؤسسة في حال عدم الإمتثال لقواعد الآداب لاسيما من طرف الأستاذ الجامعي، وقد تضمن المحور الثالث من الميثاق ذلك حيث تم تصنيف هذه العقوبات إلى عقوبات بيداغوجية وإدارية وأخرى بعقوبات جنائية (جزائية)، والتي تتراوح مابين المنع من التدريس إلى الإقصاء من هيئات التسيير والتقييم والإشراف والإستفادة من العطل العلمية لتصل حتى إلى تطبيق قانون العقوبات.

كما تعتبر هذه العقوبات بمثابة الضمانات أو بمعنى إحدى الوسائل الكفيلة التي تضمن تطبيق الميثاق[2]، وقد أوردها الميثاق كمايلي:

أولا: العقوبات الإدارية

إن العقوبات الإدارية التي يتعرض لها الأستاذ الجامعي لا تخرج عموما عن إطار الأمر 06-03 والمتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية والمحدد في مواده من 160 إلى 185 الأخطاء المهنية وكذا العقوبات المتعلقة بها. وتطبيقا لأحكام المادة 182 منه والتي تحيل على القوانين الأساسية الخاصة منه، حيث قد يعتبر خطئا مهنيا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين الجامعيين أو مشاركتهم في عمل ثابت للإنتحال أو التزوير أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل وأطروحات الدكتوراه، وكذا في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى، كما تعلن العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة بعد أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الاعضاء المعنية والمنعقدة كمجلس تأديبي.

كما قد استتبع هذا القانون جملة من النصوص لإستكمال هذه المنظومة العامة بصورة دقيقة ومحددة وتجلى ذلك من خلال القوانين الأساسية الخاصة بالأستاذ الباحث الجامعي، وهو مانصت عليه المادة 24 من

1- بوزيد غلابي، مرجع سابق ذكره، ص 319
2- نبيل محمد يحياوي، مرجع سابق ذكره، ص175

المرسوم التنفيذي 08-130 حيث نصت على أن (زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 06-03 ...، وتطبيقا للمادة 182 منه يعتبر خطأ مهنيا من الدرجة الرابعة (4) قيام الأساتذة الباحثين أو مشاركتهم في عمل ثابت للإنتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى)[1].

ثانيا: العقوبات البيداغوجية

تعتبر العقوبات البيداغوجية مجموعة التدابير التي تكفل تطبيق أحكام الميثاق، إذ قد يتعرض الأستاذ الجامعي عند إنتهاكه لأحكام الميثاق إلى عقوبات بيداغوجية والتي لاتظهر في النصوص المذكورة سابقا، ومن بينها:

- المنع من التدريس.
- الإقصاء من أي نشاط تعليمي.
- الإقصاء من أي هيئة للتسيير البيداغوجي والعلمي.
- الإقصاء من اللجان التقييمية و/أو المناقشة.
- الإقصاء من الإشراف على المذكرات والأطروحات.
- الحرمان من العطل العلمية[2].

ثالثا: العقوبات الجزائية

لقد نص ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية على عقوبات جزائية لكل مخالفة محتملة والتي تحمل الطابع الجزائي في حد ذاتها، حيث ورد ذلك في العديد من النصوص القانونية، حيث نص هذا الميثاق على قواعد السلوك الخاصة بكل افراد الأسرة الجامعية، إذ تناول مجموعة متنوعة من السلوكيات غير المقبولة وكذا العقوبات المحتملة، وقد تعد هذه العقوبات ضمانة تحقق التوازن بين الحرية الأكاديمية وأخلاقيات ممارستها.

أ. في إطار قانون العقوبات:

وقد تم الإستناد في ذلك إلى نص المادة 341 مكرر منه والخاصة بالتحرش الجنسي، حيث نصت على أنه: "يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة الى 03 سنوات، وبغرامة من (100000دج) الى (300000دج) كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته أو نفوذه عن طريق إصدار

1- مليكة بوغرارة، مرجع سابق ذكره، ص 206
- أنظر المواد من 160 إلى 185 من الأمر 06-03، مرجع سابق ذكره
- أنظر المادتين 22 و 23 من المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 03 ماي 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية لسنة 2008، العدد 23.
- أنظر المادة 24 من المرسوم التنفيذي رقم 08-130، مرجع سابق ذكره.
2- مليكة بوغرارة، مرجع سابق ذكره، ص 207
- أنظر الى المادة 341 من القانون 16-02 المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 37 المؤرخة في 22 يونيو 2016
- أنظر إلى القانون رقم 06-01، مرجع سابق ذكره.

الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الإستجابة لرغباته الجنسية ..... وفي حالة العود قد تضاعف العقوبة".

ب. في إطار القانون المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته (القانون 06-01)

حيث جاء فيه أن الفساد هو كل الأفعال المنصوص عليها في الباب الرابع منه، ومن بينها الرشوة من خلال نص المادة 25 وكذا جريمة الغدر من خلال نص المادة 30، إضافة إلى جريمة إستغلال النفوذ من خلال نص المادة 32 وكذا جريمة إساءة إستغلال الوظيفة من خلال نص المادة 33، وقد اتخذ الميثاق مصدرا له لمنع أي إنتهاك لقواعده وأطره، والملاحظ أنه بالعودة لأحكام قانون الفساد نجد أن المشرع قد أضفى على الجرائم صفة جنحة، ورغم إعطائها هذا الوصف إلا أنها تختلف عن الجنح المنصوص عليها في قانون العقوبات بسبب تشديد العقوبة على هذا النوع من الجرائم كون أن أغلبها تختص بالوظيفة العمومية وكذا الأموال العمومية، كما أن هذه العقوبات تختلف درجتها من جريمة إلى أخرى باختلاف درجة خطورتها، كما أن إرتكاب الجريمة من طرف فئة معينة تجعل العقوبة مشددة لاسيما إذا ارتكبت داخل البيئة الجامعية، ولعل إعتماد الميثاق هذا القانون كوسيلة لضمان تطبيق أحكامه هو بالدرجة الأولى لعدم المساس بنزاهة الوظيفة العمومية وهذا لانها تتطلب قدرا معتبرا من النزاهة فيمن يمارسها.

ت. في إطار القانون المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها (القانون رقم 20-05 والقانون رقم 20-06)

أعتبر الميثاق كل من التحرش النفسي والجنسي ومظاهر العنصرية والتمييز وخطاب الكراهية بموجب قانونين مهمين هما القانون 20-05 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتهما، وكذا القانون رقم 20-06 والذي تضمن إستحداث فصل جديد بعنوان المساس بنزاهة الإمتحانات والمسابقات، والذي يتضمن أيضا عقوبات بالحبس قد تصل إلى خمسة عشر سنة[1]

ث. في إطار القانون المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة (الامر 03-05)

لقد نص القانون المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة في الفصل الأول من الباب السادس من الأمر رقم 03-05 ، واعترف بحق كل ضحية متضررة من سرقة علمية أن ترفع دعوى قضائية ضد الأشخاص المتورطين فيها، إذ تتمثل في الدعوى المدنية من أجل تعويض الضرر الناتج عن أي إستغلال غير مرخص للمؤلف والاداء لمالك الحقوق المجاورة، حيث يتم تقديرالتعويض حسب أحكام القانون المدني مع مراعاة المكاسب الناجمة عن المساس بهذه الحقوق، وهذا ماتشير إليه المادة رقم 144 من ذات الأمر

1- أنظر القانون رقم 20-05 المؤرخ في 05 رمضان عام 1441 الموافق لـ 28 افريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتهما، الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 06 رمضان عام 1441 الموافق لـ 29 أفريل 2020، العدد 25.

- أنظر القانون 20-06 المؤرخ في 28 أفريل 2020 المعدل والمتمم، المتضمن تعديل وتتميم قانون العقوبات الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 25

- أنظر الامر 03-05، مرجع سابق ذكره.

- أنظر القرا الوزاري 1082، مرجع سابق ذكره.

والتي نصت على أن: "يمكن مالك الحقوق المتضرر أن يطلب من الجهة القضائية المختصة إتخاذ تدابير تحول دون المساس الوشيك الوقوع على حقوقه أو تضع حدا لهذا المساس المعاين والتعويض عن الأضرار التي لحقته..."، كما تضمن الفصل الثاني من هذا الباب احكاما جزائية تخص مجموعة من الأفعال ذات الصلة بالسرقة العلمية كجنحة التقليد والتي تتفرع لعدة صور كالإستنساخ أو استيراد نسخ مقلدة أو تأجيرها أو بيعها أو وضعها تحت التداول أو أي إنتهاك للحقوق المحمية بموجب هذا الأمر، حيث نصت على ذلك المادة 151 وكذا المادة 152، إذ اعترفت للضحية بالحق في تقديم شكوى سواء كان هو أو من يمثله إلى الجهة القضائية المختصة، كما يعرض مرتكبها للحبس من ستة أشهر إلى ثلاثة سنوات، ولغرامة مالية تتراوح بين خمسة ألاف إلى مليون دينار، وقد تضاعفت هذه العقوبة في حالة العود وسواء ارتكبت الجنحة في الجزائر أو خارجها.

ج. في إطار القرار الوزاري 1082 لسنة 2020:

يتضمن القرار الوزاري جملة من العقوبات وصرح بها بشكل واضح، حيث اعتبرت المادة 03 من هذا القرار السرقة العلمية هي كل عمل يقوم به الطالب أو الأستاذ الباحث وحتى الأستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي وكذا الباحث الدائم، أو من يشارك في فعل تزوير ثابت للنتائج أو أي غش في الأعمال العلمية المطالب بها، أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى، وقد تتمثل هذه العقوبات والخاصة بالأستاذ الجامعي في إبطال المناقشة (إذا كان بصدد مناقشة أطروحة الدكتوراه مثلا)، وكذا سحب اللقب الحائز عليه ووقف نشر أعماله أو سحبها من النشر عندما يكون لها علاقة بنشاطاته العلمية والبيداغوجية، واضافة الى مشاريع البحث الأخرى أو أعمال التأهيل الجامعي أو أية متشورات علمية أو بيداغوجية أخرى، والمثبتة قانونيا أثناء أو بعد مناقشتها أو نشرها او عرضها للتقييم، وهذا طبعا دون المساس بأحكام الأمر 06-03، كما تجدر الإشارة إلى أن المتابعات التاديبية ضد أي أستاذ تتوقف لعدم كفاية الأدلة أو بسبب عدم التعرض إليها في النصوص القانونية السارية المفعول[1].

الفرع الثالث: آلية العمل عند وقوع التجاوزات

بالرغم من صدور ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية إلا أن التجاوزات والإنحرافات لاتزال تقع بشأن مخالفة مبادئه وأحكامه، فلهذا من الضروري جدا وجود إجراءات واضحة ومتدرجة لردع الأستاذ الجامعي المخالف، وقد يكون ذلك بما يتناسب مع عدة إعتبارات من بينها طبيعة المخالفة وجسامتها وكذا معدل تكرارها من نفس الشخص، إضافة إلى الظروف والملابسات التي توضح مدى تعمد المخالف أو عفويته، وعليه في حالة عدم الإلتزام ينبغي إتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل ضمان الإنضباط الأكاديمي والإحترام المتبادل داخل الجامعة، وللتوضيح أكثر تم التطرق إلى تحديد العلاقة بين المجلس والميثاق، ومن ثم الاجراءات المتبعة من قبله في ذلك، وهذا من خلال هذا الفرع.

1- مليكة بوغرارة، مرجع سابق ذكره، ص 208

أولا: العلاقة بين المجلس والميثاق

من المتفق عليه أن هذا الميثاق هو بمثابة عقد بين كافة اركان العملية التعليمية وخصوصا بعدما وضع ملحق التوقيع عليه، فهو يساهم في رفعة الجامعة وتحقيق رؤيتها ورسالتها بما يعود بالفائدة على المجتمع بأكمله، وبالتالي فالخروج عليه يعد عائقا لمسيرة التقدم، بل ويؤثر على سمعة الجامعة والعاملين بها، وعليه يمكن القول أن العلاقة بين المجلس الوطني لأداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية تكمن في أن المجلس هو من وضع هذا الميثاق، حيث قام بتحديثه سنة 2021، ليليه التحيين الأخير سنة 2023، وهذا كله من أجل تمكين الأسرة الجامعية من تحمل مسؤولياتها في وظائفها ومهامها وأدوارها لاسيما الأستاذ الجامعي إذا قام بأحد الأخطاء أو المخالفات المنصوص عليها في هذا الميثاق، يوقع عليه المجلس إحدى العقوبات المنصوص عليها فيه (سواء كانت إدارية أو بيداغوجية أو جزائية)، أي أن المجلس الوطني للأخلاقيات الجامعية يعمل على تعزيز وتطوير المعايير الأخلاقية في الهيئة الأكاديمية، بينما ميثاق الأخلاقيات الجامعية يعتبر إطارا يحدد السلوك المقبول والمرفوض في العمل الأكاديمي، والمجلس قد يلعب دورا في وضع وتطبيق ميثاق الأخلاقيات الجامعية وضمان الإلتزام به من قبل الجامعات وأعضاء هيئة التدريس وكذا الطلاب وباقي الموظفين الإداريين، متبعا في ذلك إجراءات محددة والتي ستتم دراستها في الجزء الموالي[1].

ثانيا: الإجراءات المتبعة من قبل المجلس عند مخالفة الأستاذ لقواعد الميثاق

لمجلس أخلاقيات المهنة الجامعية دورا مهما في تخفيف العناء عن الجامعة لأجل مكافحة التجاوزات الأخلاقية، وللقيام بذلك وجب على المجلس المذكور أعلاه إتباع مجموعة من الإجراءات عند تجاوز الأستاذ الجامعي وكذا مخالفته لأحكام وقواعد الميثاق، وقد تم النص على هذه الإجراءات في مختلف النصوص القانونية لاسيما القرار الوزاري رقم 991 وذلك من أجل ضمان قانونية التدابير المتخذة في حق الأستاذ الجامعي من جهة، ومن جهة أخرى الحقوق الأساسية للأستاذ الجامعي، فمن الضروري وجود إجراءات واضحة ومتدرجة لردع المخالف فيما يتناسب مع عدة إعتبارات مثل طبيعة المخالفة وجسامتها ومعدل تكرارها من نفس الشخص والظروف والملابسات التي توضح مدى تعمد المخالف أو عقوبته.

- إذا صدر من احد أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم ما يعتقد أنه مخل بواجباته يتولى أحد العملاء مباشرة التحقيق معه بتكليف من مدير الجامعة، ويقدم للمدير تقريرا عن نتيجة التحقيق، ويحيل مدير الجامعة المحقق معه إلى لجنة التاديب إذا رآى ذلك ضروريا.
- لمدير الجامعة أن يوجه تنبيها إلى عضو هيئة التدريس ومن في حكمه الذي يخل بواجباتهم، ويكون التنبيه شفويا أو كتابيا، ولمدير الجامعة توقيع عقوبتي الإنذار واللوم على عضو هيئة

1- بغدادي شامبي- وليد سليمي، مرجع سابق ذكره، ص 194

التدريس، وذلك بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، ويكون قراره في ذلك مسببا ونهائيا.

- لمدير الجامعة أن يصدر قرارا بإيقاف أي عضو من أعضاء هيئة التدريس ومن في حكمهم عن العمل إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك، ولايجوز أن تزيد مدة الإيقاف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من لجنة التأديب، ويجوز تمديد مدة أو مدد الإيقاف مدة أو مددا أخرى حسب ماتقتضيه ظروف التحقيق بشرط أن لاتزيد مدة الإيقاف في كل مرة عن سنة واحدة.
- يبلغ مدير الجامعة عضو هيئة التدريس ومن في حكمها، المحال إلى لجنة التأديب بالتهم الموجهة إليه، وصورة من تقرير التحقيق بخمسة عشر يوما على الأقل قبل الجلسة.
- لعضو هيئة التدريس ومن في حكمه المحال إلى لجنة التأديب الإطلاع على التحقيقات التي اجريت في الأيام التي يعينها المدير.

وقد تسهر اللجنة على إحترام قواعد الأداب والأخلاقيات، إذ في هذا الصدد[1]:

- تحرص على كل المسائل المتعلقة بالأداب والأخلاقيات الجامعية والتي قد تكون محل نقاش في حرم المؤسسة .
- تقييم درجة الإخلال بقواعد الأداب والأخلاقيات المهنية والأصالة العلمية في كل حالة تعرض عليها.
- تقييم درجة المساس بسمعة المؤسسة وبياناتها العلمية.
- تساهم في إقامة حملات توعية لفائدة مختلف مكونات الأسرة الجامعية حول قواعد الاداب وحسن سير المهنة الجامعية.
- تساهم في إطار مهامها، خلال فترات النزاع في تنوير الأطراف الحاضرة من أجل تقريب وجهات نظرهم والمساهمة في بلورة الحل في حالة ما أمكن ذلك.
- تحافظ على محيط مهني يتميز بعلاقات عمل طيبة وجو يسوده الإحترام المتبادل وهذا مانصت عليه المادة 03 من القرار رقم 991، إذ يمكن إخطار اللجنة بكل المسائل وحتى التي تطرأ خارج المؤسسة، ويتورط فيها عضو أو عدة أعضاء من الأسرة الجامعية ذات الصلة بالمؤسسة لأنه كما نعلم في كل الأحوال يشكل ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية المرجعية الأساسية لهذه اللجنة، كما يبلغ مسؤول المؤسسة عن كل إنحراف يمس الأداب والأخلاقيات بتقرير مكتوب ومفصل ومرفق بالادلة المادية والقرائن، وهذا بموجب نص المادة 04 من القرار نفسه.

1- المواد من 03 إلى 05 من القرار رقم 991 ، مرجع سابق ذكره.

وقد نصت المادة 05 على أن: " يخطر مسؤول المؤسسة اللجنة التي يتعين عليها إتخاذ كل إجراء واستدعاء كل شخص من أجل الفحص الموضوعي للملف المسند إليها والقيام بكل تحقيق تراه ضروريا.

تدلي اللجنة برأيها في شكل تقارير أو في شكل رأي بسيط أو توصيات توجه لمسؤول المؤسسة الذي يتخذ التدابير التي يراها مفيدة طبقا للتنظيم المعمول به".

وكذا المادة 06 والتي نصت على أن: "بغض النظر على أحكام القرار رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016 المذكور أعلاه يخطر مسؤول المؤسسة الهيئات التأديبية المختصة في المؤسسة عن كل تصرف من شأنه المساس بقواعد الأداب والاخلاقيات المقيدة في تقرير أو رأي اللجنة".

كما يمكن للجنة إستثناء في حالة مسائل ذات خطورة خاصة أو مشاكل تهم مجمل الأسرة الجامعية ان توصي بإخطار مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، وفي هذه الحالات يباشر مسؤول المؤسسة بإجراء الإخطار بموجب عريضة مفصلة توجه لوزير التعليم العالي والبحث العلمي صاحب الإختصاص الحصري من أجل إخطار مجلس أداب واخلاقيات المهنة الجامعية، وهذا مانصت عليه المادة 07 من القرار المذكور أعلاه[1].

خلاصة الفصل الثاني:

بما ان الاستاذ الجامعي يعتبر موظفا عموميا فإنه يخضع لأحكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية"الامر06-03"،الذي تضمن قواعد وأحكام تطبق على الموظفين العموميين الذين يقومون بإرتكاب أخطاء مهنية،صنّف هذه الاخطاء الى أربعة درجات تختلف حسب جسامة الخطأ تقابلها عقوبات تأديبية قد تصل أحياناً إلى فقدان الوظيفة،ونظرا لان العقوبات التأديبية من شأنها أن تمس بالحقوق والمزايا الوظيفية فقد قيّدها المشرع بإجراءات خاصة لتطبيقها يترتب على عدم إحترامها عدم مشروعية قرارات التأديب،بالاضافة الى القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث "المرسوم التنفيذي08-130"الذي اعتبر اي عملية انتحال اوتزوير او غش في الاعمال العلمية و المنشورات العلمية او البيداغوجية خطأ مهني من الدرجة الرابعة يستوجب تسليط عقوبة تأديبية على الاستاذ الباحث الذي قام بهاته الاعمال،والقرار1082المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها،حيث لم يكتفي المشرع في هذا القرار بوضع تعريف للسرقة العلمية وانما حدد اشكال هذه السرقة والعقوبات المترتبة عليها والاجراءات التأديبية المتبعة في حق الاستاذ الجامعي الذي وقع في سرقة علمية،ونظرا لخصوصية مهنة التعليم العالي وحجم المهام والواجبات الموكلة للاستاذالجامعي فقد نص القانون التوجيهي رقم"99-05"على انشاء مجلس يتكفل بآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية لتأطير عمل الاستاذ الجامعي والتصدي لكافة

1- المواد 06-07 من القرار رقم 991، المرجع نفسه

خلاصة الفصل الثاني:

بما ان الاستاذ الجامعي يعتبر موظفا عموميا فإنه يخضع لأحكام القانون الاساسي للوظيفة العمومية"الامر06-03"،الذي تضمن قواعد وأحكام تطبق على الموظفين العموميين الذين يقومون بإرتكاب أخطاء مهنية،صنّف هذه الاخطاء الى أربعة درجات تختلف حسب جسامة الخطأ تقابلها عقوبات تأديبية قد تصل أحياناً إلى فقدان الوظيفة،ونظرا لان العقوبات التأديبية من شأنها أن تمس بالحقوق والمزايا الوظيفية فقد قيّدها المشرع بإجراءات خاصة لتطبيقها يترتب على عدم إحترامها عدم مشروعية قرارات التأديب،بالاضافة الى القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث "المرسوم التنفيذي08-130"الذي اعتبر اي عملية انتحال اوتزوير او غش في الاعمال العلمية و المنشورات العلمية او البيداغوجية خطأ مهني من الدرجة الرابعة يستوجب تسليط عقوبة تأديبية على الاستاذ الباحث الذي قام بهاته الاعمال،والقرار1082المتعلق بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها،حيث لم يكتفي المشرع في هذا القرار بوضع تعريف للسرقة العلمية وانما حدد اشكال هذه السرقة والعقوبات المترتبة عليها والاجراءات التأديبية المتبعة في حق الاستاذ الجامعي الذي وقع في سرقة علمية،ونظرا لخصوصية مهنة التعليم العالي وحجم المهام والواجبات الموكلة للاستاذالجامعي فقد نص القانون التوجيهي رقم"99-05"على انشاء مجلس يتكفل بآداب وأخلاقيات المهنة الجامعية لتأطير عمل الاستاذ الجامعي والتصدي لكافة التجاوزات التي قد يرتكبها،وقد حدد صلاحياته وتشكيلته وسيره بموجب المرسوم التنفيذي رقم"04-180",وقد صدر القرار الوزاري رقم 933مستدركا الفراغ الذي سُجّل في المرسوم المنشئ للمجلس الوطني لاداب واخلاقيات المهنة الجامعية،الذي اغفل انشاء فروع محلية للمجلس الوطني على مستوى كل مؤسسة جامعية،بالاضافة الى كل هذا فقد وجب على الاستاذ الجامعي الالتزام بما جاء به ميثاق الاداب والاخلاقيات الجامعية وذلك تحت طائلة المسائلة التأديبية، وقد تختلف الاخطاء والعقوبات المقررة على الاستاذ الجامعي في حالة انتهاكه لقواعد الميثاق حسب السياسة المعتمدة لكل جامعة،وكذا لوائحها التنظيمية ، وتكمن العلاقة بين المجلس الوطني لاداب واخلاقيات المهنة الجامعية وميثاق الاداب والاخلاقيات في أن المجلس هو من وضع هذا الميثاق.

الخاتمـــــــة

تعد أخلاقيات المهنة مطلبا أساسيا لتنظيم حياة المجتمعات بحثا عن استقراره بمختلف مؤسساته، لاسيما الجامعة التي وجب عليها أن تحرص على تنمية بيئة أخلاقية حتى لاتعجز عن النهوض برسالتها، لانه لا إنفصال بين تحقيق رسالة الجامعة وبين إلتزامها بالأخلاق.

وقد حظي قطاع الوظيف العمومي في الجزائر بشكل عام بمجموعة من القواعد الضابطة للأداب والأخلاقيات والسلوكيات الوظيفية، وتم التعبير عن هذا من خلال القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وهو ماجسده الأمر 06-03، ونظرا لخصوصية بعض الوظائف والمهن، تم تدعيمها بمواثيق للأداب والأخلاقيات لاسيما مهنة الاستاذ الجامعي، حيث شكل ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية المتبنى سنة 2010 أحد أهم هذه المواثيق، ليليه ميثاق 2021، ومن ثم ميثاق سنة 2023 .

ومن خلال تحليل ودراسة ميثاق آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية في الجزائر، يتضح أن تأسيس الميثاق كان لأهداف سامية، كونه أعطى لكل ذي حق حقه، فهو قد يبين المبادئ الأساسية كالحرية الأكاديمية وإحترام الحرم الجامعي و...، كما قد بين حقوق والتزامات كل طرف في الأسرة الجامعية، ومن ثم الأخطاء والعقوبات التأديبية المقررة عند مخالفة أحكام ومبادئ هذا الميثاق، حيث يعتبر من قبيل اللوائح والتنظيمات، وكذا نظام سلوك وأخلاقيات ذو طبيعة ملزمة للمخاطبين به، خصوصا بعد التعديل الأخير للميثاق، أي بعدما أصبح لابد من التوقيع عليه لاسيما من طرف الأستاذ الجامعي، حيث أن النظام القانوني بصورته هذه يخاطب جميع أفراد الأسرة الجامعية، بحيث يلحق الجزاء كل من يخرج على قاعدة القانون طالما توافرت لديه الأهلية المطلوبة.

وقد كان هذا الميثاق مدعما بعدة قرارات ومراسيم قانونية ساهمت في تفعيله أكثر كالقرارين الوزاريين رقمي 933 و 1082، إضافة إلى بعض النصوص القانونية مما يعني أن الميثاق جاء لمكافحة الفساد الإداري والاخلاقي في الجامعة الجزائرية، وذلك طبعا من أجل تقديم خدمة نوعية تليق بخصوصية هذا الحرم، ولهذا قد يجده البعض تقييدا للحريات بشكل أكثر، كما أنه قد أضاف عبئا على الأستاذ الجامعي، إلا أن البعض الآخر يراه ميثاق شرف ينظم العلاقة بين جميع أفراد العاملين بالجامعة، وعليه فقد قام مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية بمجهودات جبارة من أجل دراسة الوضع الحالي للأسرة الجامعية وكذا الجامعة.

ويبقى التحلي بهذه السلوكيات الإيجابية أمرا ضروريا لضمان سيرورة العملية التكوينية في الجامعة في ظل أطرها الأخلاقية، لان الأخلاق تبقى دوما هي الضابط الأساسي لأي مسار علمي مهما كان.

نتائج الدراسة:

تأسيسا على ما سبق فإنه تم التوصل إلى جملة من النتائج لعل أهمها وابرزها مايلي:

- ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية هو وثيقة مرجعية ومدونة سلوك تضبط العلاقة بين مكونات الأسرة الجامعية في القطاع العام والخاص، أي أنه يشكل إطارا أساسيا لتحديد المعايير الأخلاقية التي يجب أن يتبعها كل أفراد الهيئة الجامعية لاسيما الأستاذ الجامعي باعتباره يعمل على تعزيز النزاهة الأكاديمية، والسلوك الأخلاقي ومكافحة الغش والتزوير وأي سلوك غير ملائم.
- يعتبر ميثاق الآداب والأخلاقيات نموذجا والية لتجسيد الإحترام المتبادل والتكامل بين مختلف الأطراف المعنية لهذا الميثاق، وإعطاء كل ذي حق حقه من جانب كل منهم للآخر في سبيل الوصول إلى حياة أكاديمية تتسم بالرقي والتحضر والجودة.
- تم إضفاء الطابع الرسمي للأخلاقيات في الجامعة الجزائرية لاسيما بعد التحيين الأخير في سنة 2023، حيث قد ظهر تفعيلا نوعا ما فيه، وهذا من أجل ضرورة تطبيق هذا الميثاق لبناء بيئة جامعية صالحة ومثمرة للجميع.
- يتمتع الأساتذة الباحثون بنظام قانوني أكثر حماية مقارنة ببقية أسلاك الموظفين العموميين، ويظهر ذلك خاصة على صعيد اتساع الحرية الأكاديمية المكفولة لهم عند ممارسة نشاطاتهم التعليمية والبحثية.
- إنشاء مجلس للآداب والأخلاقيات الجامعية هو ضمانة أساسية في الدفاع عن شرف وكرامة واستقلالية اساتذة التعليم العالي في إطار أنشطتهم المهنية.
- وجود نظام داخلي نموذجي في كل المؤسسات الجامعية والبحثية باعتباره الإطار المرجعي لكل مكونات الأسرة الجامعية، حيث يضمن ذلك التسيير السليم للمؤسسة الجامعية.
- التعهد والتوقيع وسيلة للتصريح بحقيقة الاطلاع على نص الميثاق، والالتزام باحترام نصه وروحه بشكل صارم في جميع الظروف وخصوصا بعد إجبارية التوقيع عليه عبر منصة بروقراس.

توصيات الدراسة:

من أجل الوصول إلى الأخلقة الفعلية للمهنة الجامعية، وكذا الإلتزام بما ورد في الميثاق، يتم التقدم بالتوصيات والمقترحات التالية:

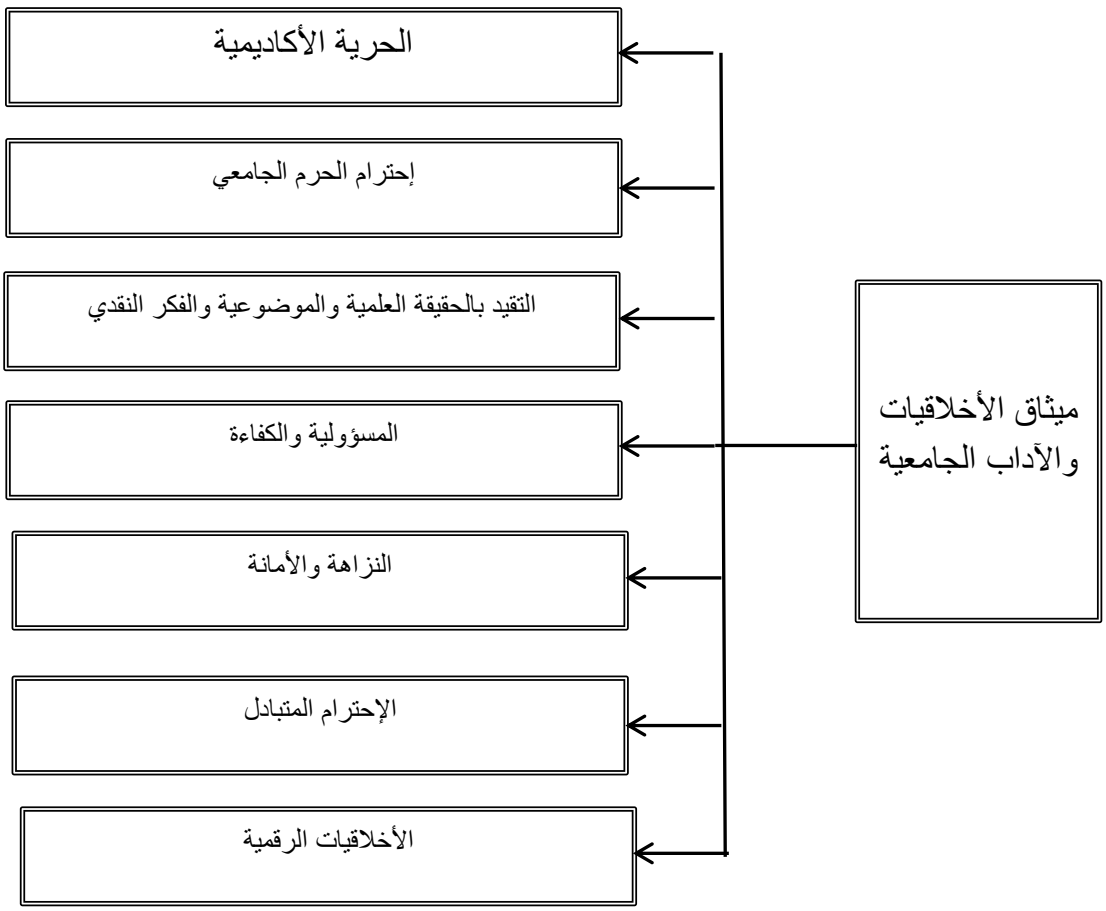
- يجب أن تتسم أخلاقيات مهنة التعليم الجامعي بالشفافية، كما يجب أن تحظى بالرعاية والمتابعة لأنها قيم علمية بالغة الرقي والحساسية.

- لابد للجامعة أن تلتزم بالسهر على تطبيق الميثاق بحذافيره وأن أي إخلال بقواعده ومبادئه يترتب عنه عقوبات بيداغوجية، إدارية، جنائية، وخصوصا بعد إجبارية التعهد والتوقيع عليه عبر منصة بروقراس، وكذا وجود نظام داخلي نموذجي في كل المؤسسات الجامعية من أجل ضمان أكثر للتسيير السليم لها.
- ضرورة الفهم الجيد من طرف اعضاء هيئة التدريس لهذه الأخلاقيات، وكذا تطبيقها في أدائهم لمهنتهم .
- وجب على الأستاذ الجامعي أن يلعب دورا في توعية الأجيال الصاعدة على اسس ومبادئ أخلاقية.
- وجب على الأستاذ الجامعي القيام بمهة التدريس تماشيا مع المعايير الأدبية والعلمية وكذا التحلي بالإنصاف بعلاقته مع الطلبة، وكذا الإمتناع عن كل أشكال التمييز.
- ضرورة توفير جميع الظروف التي تمكن الأستاذ الجامعي من تقديم رسالته على أكمل وجه بحيث لاتصبح تلك الظروف تؤثر على درجة إلتزامهم بأخلاقيات التعليم الجامعي، وكذا بنوعية إنتاجهم العلمي.
- ضرورة التأكيد على هذه الأخلاقيات وإدخالها ضمن معايير تقويم الأداء المهني لمهنة الاستاذ الجامعي.
- وجوب إجراء دراسات ميدانية لتوضح أهمية إلتزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة.
- ضرورة عقد دورات تكوينية وأيام وجلسات تحسيسية بأهمية الأمانة العلمية، وكذا التنويه إلى مفاسد السرقة العلمية، وتحديد أكثر للقوانين التي تنص على ذلك.
- ضرورة إعادة النظر في عروض التكوين الخاصة بضبط المقاييس الواجب تدريسها لطلاب الجامعة، لاسيما مقياس أخلاقيات مهنة التعليم العالي ومبادئ النزاهة العلمية لكلا الطرفين (الأستاذ والطالب)، أي إدراج هذا المقياس كمادة تدرس ضمن مقياس الملتقى بالنسبة لطور الليسانس، والماستر وكذا الدكتوراه.
- وجوب إستعمال أكثر للتكنولوجيا الحديثة في كشف التجاوزات الأخلاقية داخل الجامعة.
- وجوب المتابعة المستمرة لعملية التدريس الجامعي من أجل متابعة الإنحراف الأخلاقي ومحاربته.
- ضرورة تكوين الأستاذ الجامعي بشكل متقن خلال السنوات الأولى من تقلده لمنصبه، وحتى اعتماد مقياس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية كمادة أساسية في التقييم بالمقابلات الشفوية لتوظيف الأساتذة بجميع التخصصات.

- ضرورة مراجعة المجلس الوطني لأداب وأخلاقيات المهنة الجامعية لإيجاد معايير جديدة تقوم بأخلقة المهنة الجامعية بشكل أكبر، كما يجب أن يتألف من مجموعة متنوعة من الأعضاء ذوي الخبرة والخلفيات المهنية من أجل ضمان التوازن والشمول بشكل أكثر، وهذا حتى يتمكن المجلس من وضع قواعد وقوانين للتصرف الأخلاقي، وكذا تقديم الدعم والتوجيه للمدرسين لمختلف المواقف.
- ضرورة التبليغ عن أي تجاوز أخلاقي للأساتذة وكذا الموظفين وحتى الطلبة إلى الهيئات المعنية وتنفيذ العقوبات التأديبية في حالات خرق القانون.

قائمة الملاحق

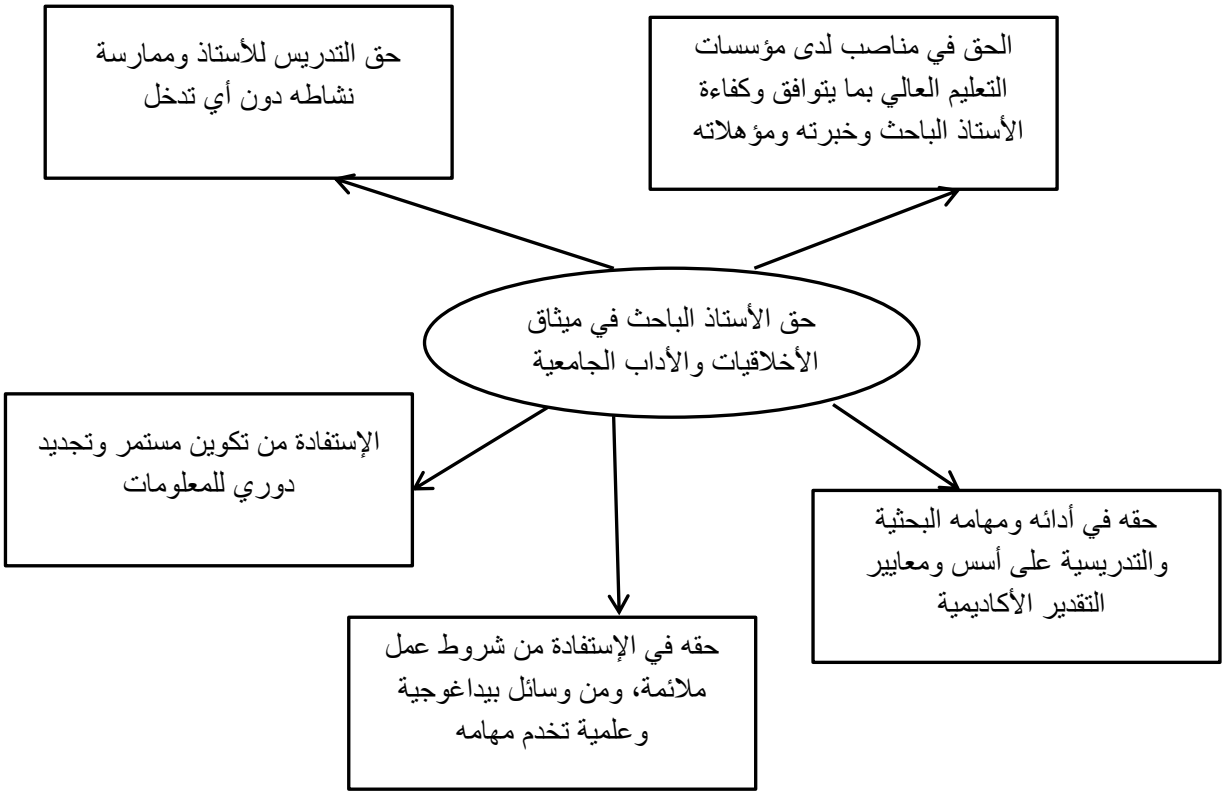
الملحق رقم 01: مبادئ ميثاق أخلاقيات وآداب المهنة الجامعية



المرجع: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على:

- عبد الله فرحي، أخلاقيات المهنة في الجامعة، محاضرات مقدمة في إفتتاح السنة الجامعية 2016-2017، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سبتمبر 2016،ص 09
- ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2023

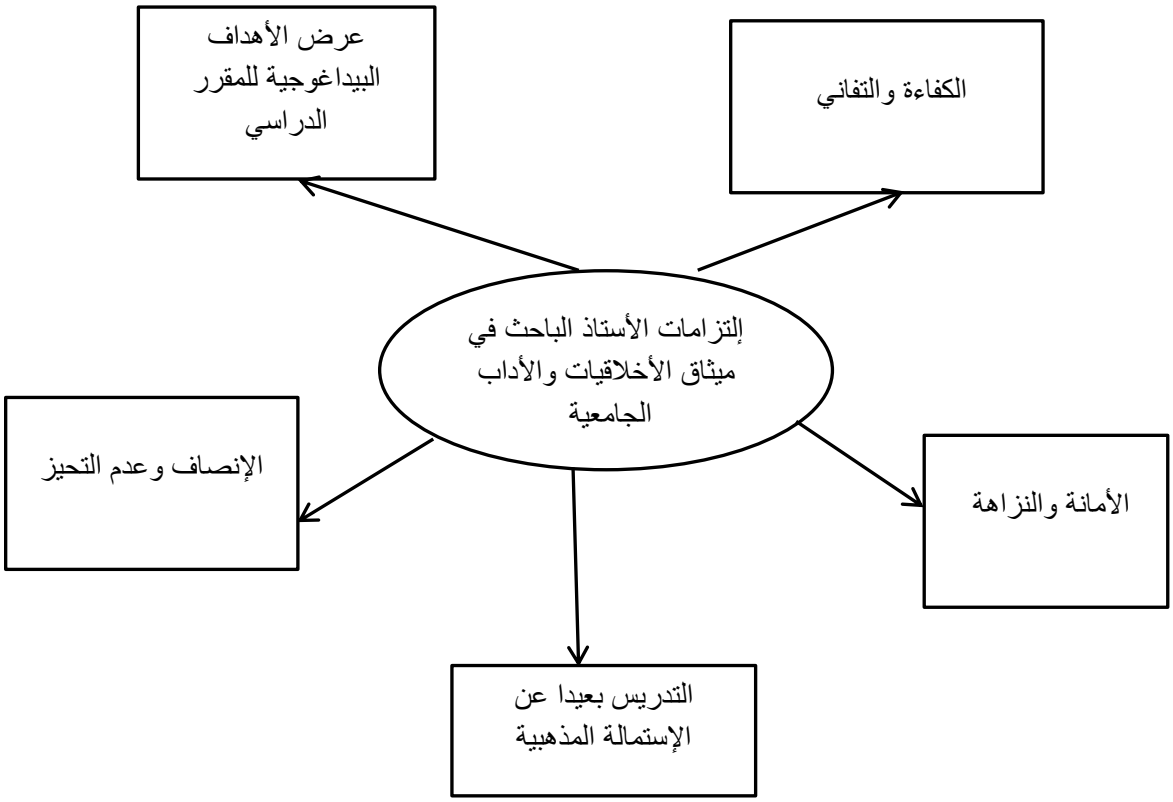
الملحق رقم 02: حقوق الأستاذ الباحث في الجامعة في ظل ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية



المرجع: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على:

- عبد الله فرحي، المرجع السابق ذكره، ص 10
- ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2023، المرجع السابق ذكره.

الملحق رقم 03: إلتزامات الأستاذ الباحث في الجامعة في ظل ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية



المرجع: من إعداد الطالبتين بالإعتماد على:

- عبد الله فرحي، المرجع السابق ذكره،ص 11
- ميثاق الأداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2023، المرجع السابق ذكره

قائمة المراجع

- **القرآن الكريم**
- **كتب الأحاديث النبوية**

1. قائمة المراجع باللغة العربية:

- **القواميس:**

- الفيروز أبادي، القاموس المحيط، الطبعة الأولى، دار الجيل، بيروت، 1967.
- إبن منظور، جمال الدين محمد بن مكر، لسان العرب، الجزء الخامس، الطبعة الأولى، دار صادر للطباعة والنشر، بيروت- لبنان، (د.س).

- **الكتب:**

- بدر سعيد الاغيري، نظام التعليم في الجمهورية اليمنية (مجموعة دراسات النظام التربوي والتعليمي)، صنعاء، دار إقرأ للنشر والتوزيع، 1993.
- جابر محجوب علي محجوب، قواعد أخلاقيات المهنة مفهوما أساس إلزامها ونطاقه: دراسة مقارنة، دار النهضة العربية للنشر والتوزيع، 2001.
- أحمد حسين الصغير، التعليم الجامعي في الوطن العربي، تحديات الواقع ورؤى المستقبل ، الطبعة الأولى، دار علاء للكتب، القاهرة، 2005.
- عبد الباسط عباس الجنابي، آداب وأخلاقيات مهنة التدريس الجامعي، الطبعة الأولى، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، 2010،
- محمد جمال مطلق الذنيبات، الوجيز في القانون الاداري، الطبعة02، دار الثقافة والتوزيع، الاردن، 2011.
- عبد الواحد حميد الكبيسي وآخرون، أخلاقيات وآداب مهنة التدريس الجامعي، الطبعة الأولى، مركز ديبونو تعليم التفكير، 2012.
- محمد صالح ربيع العجيلي، التعليم العالي في الوطن العربي- الواقع وإستراتيجيات المستقبل، الطبعة الأولى، دار الصفاء للطباعة، عمان الأردن، 2013.
- عثمان سلمان- غيلان العبودي، أخلاقيات الوظيفة العامة- دراسة مقارنة في الإطار الفلسفي لأخلاقيات الوظيفة العامة وسلوكياتها، الطبعة الأولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت- لبنان، 2014.
- أبو بكر عبد البنات آدم – إسماعيل صديق عثمان، أخلاقيات المهنة بين النظرية والتطبيق، السودان، 2017.

- **الأطروحات و المذكرات:**

- زديرة خمار، أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وعلاقتها بدافعية الإنجاز لدى الطالب "دراسة ميدانية بجامعة أم البواقي"، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص علم الإجتماع، مؤسسات مجتمعية قسم العلوم الإجتماعية، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي،2017-2018.
- غلابي بوزيد، النظام القانوني الخاص بأساتذة التعليم العالي، اطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة العربي بن مهيدي-ام البواقي- 2021-2022.

- تيشات سلوى، أثر الموظف العمومي على كفاءة الموظفين بالإدارة العمومية الجزائرية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس، 2010-2009.
- دحمان نوال، النظام الاداري للجامعة ودورالاستاذ فيه، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص التغيير الاجتماعي، دراسة ميدانية بجامعة سعد دحلب،البليدة- الجزائر،2009.
- حماس الكاهنة، الوضعية المهنية لأساتذة التعليم العالي، مذكرة ماستر في علم الإجتماع، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الجزائر، 2001-2002.
- يوسف أيمن، تطور التعليم العالي : الاصلاح والأفاق السياسية، مذكرة ماستر في علم الاجتماع السياسي، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر، 2007-2008.
- عياش علاء عدنان، دور الحرية الأكاديمية والديمقراطية التربوية في تطوير مناهج التعليم الأكاديمي(جامعات حكومية –جامعات خاصة) في الجمهورية العربية السورية من وجهة نظر الطلبة والهيئة التدريسية ، بحث مقدم لنيل شهادة الماستر في المناهج وطرائق التدريس، جامعة دمشق، كلية التربية، دمشق، 2014-2015.
- بوزواغ حجيلة- بن مخلوف ظريفة، دور أخلاقيات الوظيفة العامة في الحد من الفساد الإداري في الجزائر: تحليل ميثاق الأخلاق والآداب الجامعية (2006-2016)، مذكرة مقدمة في إطار إستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر في العلوم السياسية، تخصص سياسات عامة وإدارة محلية، قسم العلوم السياسية كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو- الجزائر، 2016-2017.
- عكفة حنان- عمار فتيحة، المهام الادارية للأستاذ الجامعي وعلاقتها بالضغوط المهنية، مذكرة لنيل شهادة الماستر،جامعة أبن خلدون، تيارت- الجزائر، 2016-2017.
- سماتي عبير، دور البحث العلمي في تشجيع الإبتكار في قطاع التعليم العالي"دراسة حالة جامعة بسكرة"، مذكرة لنيل شهادة ماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، 2018-2019.
- شافعي نورة- نصر الدين إيمان، أخلاقيات المهنة لدى الأستاذ الجامعي بين النظرية والواقع، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر (ل م د)، قسم علوم الإجتماع، كلية العلوم الانسانية والإجتماعية، جامعة العربي تبسي، تبسة- الجزائر، 2018-2019.

- **المقالات**:

- السبتي زينة محمد، (أخلاقيات وضوابط العمل الجامعي)، مجلة جامعة الأنبار، كلية الطب، العراق، 2012.
- الزغبي إبراهيم محمد، (معتقدات أعضاء هيئة التدريس والطلبة)، مجلة العلوم التربوية، المجلد 40، العدد 04، 2013.
- بوقرة ام الخير، (تأديب الموظف وفقا لاحكام القانون الاساسي العام للوظيفة العمومية)، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، المجلد 08، العدد 01، ماي 2013.
- رجمي صفية- رحال سليمان، (اليقظة العلمية في الجامعة الجزائرية وأساليب تدعيمها)،مجلة مقاربات،جامعة الجلفة،المجلد04،العدد3، 2013.

- مساك أمينة، (معوقات البيداغوجيا في الجامعة الجزائرية)، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والتقنية، جامعة علي لونيسي، البليدة 02- الجزائر، المجلد 02، العدد 04، جوان 2014.
- رتيمي الفضيل- بلاغماس بركة، (النظام التأديبي وأثره على المسار المهني للموظف العام وعلاقة ذلك بجودة الخدمة العمومية)،مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية،جامعة البليدة2، البليدة – الجزائر،المجلد 01،العدد 03، نوفمبر 2015.
- صاري محمد،(التقويم واثره في تحسين اداء الاستاذ الجامعي)، مجلة المخبر،جامعة باجي مختار،عنابة- الجزائر، 2015.
- فصيح عبد القادر، (التوقيع الالكتروني ودوره في الإثبات)، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، 2016.
- يامة ابراهيم، (رقابة القاضي الاداري لمشروعية قرارات تأديب الموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقيقة، جامعة ادرار، الجزائر، العدد39، 2016.
- تحلايتي خيرة، (الحرية الاكاديمية في الجزائر ودورها في المنظومة الجامعية والمجتمع: دراسة ميدانية على عينة من الاساتذة الباحثين بجامعة مستغانم)، مجلة العلوم الإجتماعية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم-الجزائر، المجلد 04، العدد 06، ديسمبر2017.
- توهامي ابراهيم، (الحريات الاكاديمية في الجامعات الجزائرية)، مجلة أفاق العلوم، جامعة الجلفة - الجزائر،العدد07، 2017.
- جبارعبد الجبار، (سياسات التعليم العالي في الجزائر: دراسة في ثنائية المهام- التدريس والبحث العلمي)- مجلة البديل الاقتصادي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الشلف، الشلف- الجزائر، العدد 07،
- باهي هشام- الدهمة مروان، (العقوبات التأديبية للموظف العام في التشريع الجزائري)، مجلة الحقوق والحريات، جامعة محمد خيضر- بسكرة، المجلد05، العدد01، 2019.
- جبري محمد، (أخلاقيات الوظيفة العمومية)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة البليدة 02، الجزائر، العدد 01، ماي 2019.
- حرواش لمين- عباس لخضر، (أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي وأهميتها في تحسين قدرات الطلبة)، مجلة مفاهيم للدراسات الفلسفية والإنسانية المعمقة، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، العدد 06، سبتمبر 2019.
- قشام إسماعيل- شقراني محمد، (إلتزامات الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة ودورها في رفع مستوى الجامعة الجزائرية)، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة- الجزائر، المجلد 02- العدد 01 ، جانفي 2019.
- بلحسين فاطمة الزهراء، (إلتزام الأستاذ الجامعي بأخلاقيات المهنة التعليمية- آلية داعمة للرفع من مستوى الجامعة وأدائها)، مجلة العلوم الإنسانية، المركز الجامعي علي كافي، تندوف- الجزائر، المجلد رقم 04، العدد 03، جوان 2020.
- جلاب صباح- خوجة أسماء، (النزاهة الأكاديمية لمواجهة ظاهرة السرقة العلمية) ، مجلة جودة الخدمة العمومية للدراسات السوسيولوجية والتنمية والإدارة، جامعة المسيلة- الجزائر، المجلد 05، العدد 02، 2020.

- حزام فتيحة، (حماية الأنظمة الرقمية بين الآليات التقنية واجهزة الحماية)، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة بومرداس- الجزائر، المجلد 13، العدد 03، 2020.
- حمادي زوبير، (القانون في مواجهة الفساد العلمي- السرقة العلمية نموذجاً)، المجلة الجزائرية للقانون المقارن، جامعة عبد الرحمن ميرة، بجاية- الجزائر، المجلد 03، العدد 05، جوان2020.
- دهمة مروان، (النظام الإجرائي لتأديب الموظف العام)، مجلة الفكر القانوني والسياسي،جامعة غرداية، غرداية- الجزائر، المجلد 04 العدد01، 2020.
- سعادو أسماء، (التحرش الجنسي في الوسط الجامعي من وجهة نظر الأساتذة الجامعيين اشكاله،اسبابه وشكل المواجهة)، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة أم البواقي- الجزائر، المجلد 08، العدد 01، مارس 2020.
- داخلية عبد الغني- حلاب مصباح، نصيرة بوتويقة، (نظام مقترح لمعايير اداء الاستاذ الجامعي وفق مبادئ الجودة في مؤسسات التعليم العالي)، مجلة ابحاث نفسية وتربوية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة- الجزائر، المجلد 11،العدد01، 2021.
- طوبال إبراهيم، (أثر ومفهوم أخلاقيات المهنة بين الوعد وتحسين الأداء: الأستاذ الجامعي نموذجا)، مجلة الميدان للعلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة الجلفة، المجلد 03، العدد 03، 2021.
- محمودي سماح، (مظاهرالفساد الاكاديمي في الجامعة)، مجلة الباحث للدراسات الاكاديمية، جامعة بسكرة- الجزائر،المجلد رقم 08،العدد2021،02.
- يحياوي رابح- رتيمي الفضيل، (المسار المهني للأستاذ الجامعي الجزائري في ظل نظام (ل م د)),مجلة التنمية وادارة الموارد البشرية- بحوث ودراسات، جامعة علي لونيسي البليدة02 ،الجزائر،المجلد 08،العدد 2021،02.
- صالحي سمير- صبطي عبيدة، (التكنولوجيا الرقمية كمدخل أستراتيجي لتطور الجامعة الجزائرية)، المجلة العلمية للتكنولوجيا وعلوم الاعاقة،جامعة محمد خيضر، بسكرة- الجزائر، المجلد 04، العدد 01، 2022.
- عبدلي نعيمة، (عن مبادئ أخلاقيات مهنة التعليم مهنة التعليم والاداب الجامعية)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الرحمان ميرة- بجاية، المجلد 06، العدد 01، مارس 2022.
- قويلي حدة، (التكوين المستمر كعامل مهني مؤثر على اداء الاستاذ الجامعي)، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر02- الجزائر،المجلد رقم 09,العدد2022،01.
- بوغرارة مليكة، (قراءة في ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة التعليم الجامعي)، بحوث جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023.
- بوكثير عبد الرحمان، (أخلاقيات الوظيفة العمومية- الحاجة إليها وسبل تجسيدها)، المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة –الجزائر، المجلد 07، العدد 01، مارس 2023.

- رشيد ناظم حسين- أفرام مي أبلحد، (تدقيق التحيز في الذكاء الإصطناعي في ضوء إطار عمل تدقيق الذكاء الإصطناعي لمعهد المدققين الداخليين)، مجلة الدراسات التجارية والإقتصادية المعاصرة، جامعة ابن خلدون- تيارت، المجلد 06، العدد 01، 2023.
- رواق فتيحة، (حقوق والتزامات الاستاذ الجامعي)، بحوث جامعة الجزائر01، جامعة الجزائر01،الجزائر، المجلد 17، العدد01، 2023.
- زرقوط سارة وآخرون، (الإلتزام بأخلاقيات الاستاذ الجامعي ودورها في تحقيق جودة التعليم العالي)، مجلة التمكين الاجتماعي، جامعة 20 أوت 1955، سكيكدة- الجزائر، المجلد رقم 05، العدد 01، مارس 2023.
- زعادي محمد جلول، (دور مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية في التصدي للسرقة العلمية التي يقدم عليها الأستاذ الجامعي)، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023.
- سعيدي صالح، (أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي-دراسة وصفية تحليلية)، حوليات جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023.
- شامبي بغداد، سيلمي وليد، (مقارنة بين تجارب بعض جامعات الدول في مواثيق أخلاقيات المهنة الجامعية)، بحوث جامعة الجزائر 01، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد 01، مارس 2023.
- يحياوي نبيل محمد، (جهود قطاع التعليم العالي في أخلقة المهنة الجامعية)، مجلة حوليات جامعة الجزائر 01، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 01، الجزائر، المجلد 17، العدد01، مارس 2023.

- **المداخلات:**

- مقران عبد الحفيظ، دور اللجان المحلية في التحسيس ونشر أهداف الميثاق ودوره في تعريف فواعيل الاسرة الجامعية بحقوقهم وواجباتهم وكذا محاربة التصرفات المضرة بالحرم الجامعي، مداخلة مقدمة ضمن فعاليات الندوة العلمية حول الاداب والأخلاقيات الجامعية، جامعة التكوين المتواصل، جامعة الجزائر 03،الجزائر، 18 نوفمبر 2023.

- **المحاضرات:**

- فرحي عبد الله، أخلاقيات المهنة في الجامعة، محاضرات مقدمة في إفتتاح السنة الجامعية 2016-2017، جامعة محمد خيضر، بسكرة، سبتمبر 2016،
- صحراوي جمال الدين، منهجية البحث العلمي "منهجية إعداد مشروع البحث (مذكرة،اطروحة) محاضرات موجهة إلى طلبة الدراسات العليا، طلبة السنة الثانية ماستر(إقتصاديات العمل واقتصاد نقدي وبنكي)، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، جامعة ابن خلدون ، تيارت- الجزائر، 2022-2023.
- عرشية فاروق، مطبوعة مقياس الملكية الفكرية، تخصص قانون خاص وعام، المركز الجامعي المقاوم الشيخ آمود بن مختار، إيليزي- الجزائر، 2022-2023.

- **مواقع الأنترنت:**

- حسين الزيادي، الاخلاقيات الرقمية والمنظومة القيمية، تم الاطلاع عليه يوم 2023/02/16، الساعة: 08:38 من خلال الموقع: https://www.azzaman.com
- تم الاطلاع عليه يوم الاربعاء 14 فيفري 2024، الساعة 09:26 من خلال الرابط التالي: https://www.alukah.net

- **النصوص القانونية:**

1. الإتفاقيات:

- إتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة أوالعقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهنية، المصادق عليها من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار رقم 46-39 المؤرخ في 10كانون الأول/ ديسمبر 1984، والتي دخلت حيز النفاذ في يوليو 1987

2. الدساتير:

- التعديل الدستوري لسنة 2016، الصادر بموجب القانون رقم 16-01 المؤرخ في: 26 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 14، الصادرة بتاريخ 27 جمادى الأولى عام 1437 الموافق لـ 07 مارس 2016.
- التعديل الدستوري لسنة 2020، الصادر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 20-442 المؤرخ في: 30 ديسمبر 2020، المصادق عليه باستفتاء 2020/11/01، الصادر في الجريدة الرسمية العدد 82 لسنة 2020.

3. القوانين والاوامر:

- القانون عدد 83 لسنة 2000 المؤرخ في 2000/08/09 المتعلق بالمبادلات والتجارة الإلكترونية.
- قانون 99-05 المؤرخ في 18 ذي الحجة عام 1419 الموافق لـ 04 أفريل 1999، المتضمن القانون التوجيهي للتعليم العالي، الجريدة الرسمية العدد 24، الصادرة بتاريخ 21 ذي الحجة 1419.
- القانون رقم 06-01 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المؤرخ في 20 جوان 2006، الجريدة الرسمية رقم 14.
- القانون 16-02 المؤرخ في 19 يونيو 2016، المتضمن قانون العقوبات، الجريدة الرسمية العدد 37 المؤرخة في 22 يونيو 2016.
- القانون رقم 20-05 المؤرخ في 05 رمضان عام 1441 الموافق لـ 28 افريل 2020، المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتهما، الصادر في الجريدة الرسمية بتاريخ 06 رمضان عام 1441 الموافق لـ 29 أفريل 2020، العدد 25.
- القانون 20-06 المؤرخ في 28 أفريل 2020 المعدل والمتمم، المتضمن تعديل وتتميم قانون العقوبات الجزائري لسنة 2020، الجريدة الرسمية العدد 25
- الامر رقم 75-58 المؤرخ في: 1975/09/26 المتضمن القانون المدني ، الجريدة الرسمية العدد 101 المؤرخة في: 1975/12/19

- الأمر 03-05 المؤرخ في 19 جمادى الاولى عام 1424 الموافق لـ 19 يوليو 2003، المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة، الجريدة الرسمية العدد 44، الصادرة في 23 يوليو 2003.
- الأمر 06-03 المؤرخ في 15جويلية 2006 المتضمن القانون الاساسي للوظيفة العمومية، المنشور في الجريدة الرسمية العدد رقم 46 المؤرخة في 16جويلية 2006.

4. المراسيم:

- المرسوم رقم82 -302 المؤرخ في 1982/09/11،المتعلق بكيفية تطبيق الأحكام التشريعية الخاصة بعلاقات العمل الفردية، ج.رعدد 37، الصادرة بتاريخ 1982/09/11
- المرسوم التنفيذي رقم 04-180 المؤرخ في 04 جمادى الأولى عام 1425 الموافق لـ 23 يونيو 2004، المحدد لصلاحيات مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية وتشكيلته وسيره، الجريدة الرسمية العدد 41 الصادر بتاريخ 27 يونيو 2004 المعدل والمتمم.
- المرسوم رقم 07-304، المؤرخ في 2007/09/29، المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم، الجريدة الرسمية عدد61، الصادرة بتاريخ 30 سبتمبر2007.
- المرسوم التنفيذي 08-129 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 الموافق لـ 03 ماي 2008، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث الإستشفائي الجامعي، الجريدة الرسمية لسنة 2008، العدد 23.
- المرسوم التنفيذي 08-130المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـــ 3ماي 2008، المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث ،الجريدة الرسمية العدد رقم 23 المؤرخة في 04 ماي 2008.
- المرسوم التنفيذي 08-131 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 14429 الموافق لـــ 3ماي 2008،المتضمن القانون الأساسي الخاص بالباحث الدائم ، الجريدة الرسمية العدد رقم 23 المؤرخة في 04 ماي 2008.
- المرسوم التنفيذي رقم 20-199، المؤرخ في 25يوليو2020، المتعلق باللجان الادارية متساوية الاعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية في المؤسسات والادارات العمومية، الجريدة الرسمية عدد44.
- المرسوم التنفيذي رقم 24-103 المؤرخ في 26 شعبان عام 1445 الموافق لـ: 07 مارس 2024، المتضمن القانون الاساسي الخاص بالاستاذ الباحث، الجريدة الرسمية رقم 18 المؤرخة في 13 مارس 2024

5. القرارات:

- القرار الوزاري رقم 933 المؤرخ في 28 جويلية 2016، المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.
- القرار رقم 1848 المؤرخ في 20أكتوبر 2019، المحدد لقائمة أعضاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2019، الثلاثي الرابع.

- القرار رقم 362 المؤرخ في 15 جوان 2020، المعدل والمتمم للقرار 1848 المؤرخ في 20 أكتوبر 2019، المحدد لقائمة أعضاء مجلس آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية، النشرة الرسمية للتعليم العالي والبحث العلمي 2020، الثلاثي الثاني.
- القرارالوزاري رقم 991 المؤرخ في 10 ديسمبر 2020، المتضمن لانشاء لجان الأداب والأخلاقيات في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي.
- القرار رقم 1082 المؤرخ في 2020/12/27 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها.

6. المناشير:

- المنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011، المتعلق بمعاييرالانتقاء في المسابقات على أساس الشهادة للتوظيف في رتب الوظيفة العمومية،المديرية العامة للوظيفة العمومية.

7. المواثيق:

- ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في أفريل 2010
- ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في 2021
- ميثاق الاداب والأخلاقيات الجامعية الصادر عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الصادر في أوت 2023.
- النظام الداخلي للطالب بجامعة المدية، جامعة المدية، 2014-2015.
- دليل أخلاقيات المهنة في كلية الفنون التطبيقية، كلية الفنون التطبيقية، جامعة حلوان.
- مبادئ أخلاقيات الذكاء الإصطناعي، الاصدار الأول، الهيئة السعودية للبيانات والذكاء الاصطناعي، سبتمبر 2023.

2. قائمة المراجع باللغة الاجنبية:

1. HALL J. Kay ,Nursing Ethics and Law, WB Saunders Company,1996.
2. Duran.M,L'enseignant en milieu scolaire,2 ème édition,Presses ,Paris,2002.
3. Bordeleau.C ,L Morency, L'art d'enseigner,Gaétan,Morin éditeur,Paris,2005.

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات:	الصفحات
بسملة	01
الشكر والإهداء	02
مقدمة	05
الفصل الاول: الإطار المفاهيمي لميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي	51-14
المبحث الأول: المفاهيم الأساسية المتعلقة بأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي.	15
المطلب الأول: تحديد بعض المفاهيم المتعلقة بالدراسة.	15
الفرع الأول: مفهوم أخلاقيات الوظيفة العمومية.	16
الفرع الثاني: مفهوم أخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي	21
الفرع الثالث: الفرق بين أخلاقيات الوظيفة العمومية وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي	25
المطلب الثاني: ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي في الجزائر	27
الفرع الأول: تعريف الميثاق	27
الفرع الثاني: نشأة فكرة مشروع آداب وأخلاقيات المهنة الجامعية	29
الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للميثاق	31
الفرع الرابع: أهمية ميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي	32
المبحث الثاني: مضمون ميثاق أداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي	34
المطلب الأول: المبادئ الأساسية لميثاق آداب وأخلاقيات مهنة الأستاذ الجامعي	34
الفرع الأول: الحرية الأكاديمية وإحترام الحرم الجامعي	34

الفرع الثاني: التقيد بالحقيقة العلمية والموضوعية والفكر النقدي والمسؤولية والكفاءة	37
الفرع الثالث: النزاهة والأمانة والإحترام المتبادل	39
الفرع الرابع: الأخلاقيات الرقمية	40
المطلب الثاني: حقوق وإلتزامات الأستاذ الجامعي	43
الفرع الأول: حقوق الأستاذ الجامعي	43
الفرع الثاني: إلتزامات الأستاذ الجامعي	47
الفصل الثاني: علاقة ميثاق الأداب والأخلاقيات بالنظام التأديبي للأستاذ الجامعي	87-52
المبحث الاول :النظام التأديبي في ظل الامر 06-03 والقانون الاساسي الخاص	53
المطلب الأول: النظام التأديبي للأستاذ الجامعي في ظل الامر06-03	54
الفرع الاول: الاخطاء الواردة في الامر06-03	55
الفرع الثاني العقوبات الواردة في الامر 06-03	59
الفرع الثالث: الاجراءات التأديبية امام اللجنة المجتمعة كمجلس تأديبي	64
المطلب الثاني: النظام التأديبي للأستاذ الجامعي في ظل القانون الاساسي الخاص	66
الفرع الاول: الاخطاء الواردة في ظل القانون الاساسي الخاص	66
الفرع الثاني: العقوبات الواردة في ظل القانون الاساسي الخاص	68
الفرع الثالث:الاجراءات التأديبية المتبعة في حق الاستاذ الجامعي	69
المبحث الثاني:النظام التأديبي للأستاذ الجامعي في حالة عدم الإمتثال لقواعد ومبادئ الميثاق	71
المطلب الأول: مفهوم مجلس أخلاقيات المهنة.	72
الفرع الأول: إنشاء مجلس أخلاقيات المهنة	73

الفرع الثاني: تشكيلة مجلس أخلاقيات المهنة وسير عمله	74
الفرع الثالث: صلاحيات مجلس أخلاقيات المهنة الجامعي	76
المطلب الثاني: الأخطاء والعقوبات المقررة على الأستاذ الجامعي في حالة الاخلال بقواعد الميثاق	80
الفرع الأول: عدم إلتزام الأستاذ الجامعي بميثاق الأخلاقيات والأداب الجامعية	80
الفرع الثاني: العقوبات المطبقة في حق الاستاذ الجامعي في حالة مخالفته لقواعد ومبادئ الميثاق	81
الفرع الثالث: آلية العمل عند وقوع التجاوزات	84
الخاتمة	89
قائمة الملاحق	94
قائمة المراجع	98
فهرس المحتويات	107