ISSN:2335-1462 مجلة القانون والمجتمع eISSN: 2600-609X
المجلد: 07 العدد: 02 السنة: 2019 الصفحة: 21-65

تدابير الوقاية من الفساد المتعلقة بقواعد سلوك وأخلاقيات الموظفين العموميين في القانون الجزائري

The Corruption prevention measures pertaining to the public servants conduct and ethics rules in Algerian law

تبـــون عبد الكريــم
كلية الحقوق والعلوم السياسية
جامعة الطاهر مولاي –سعيـدة
الجزائر.
abdelkrimdroit.20@gmail.com

TEBBOUNE Abdelkarim
Faculty of Law and Political Science.
University of Taher MOULEY, Saida.
Algeria
abdelkrimdroit.20@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2019/05/04 **تاريخ القبول: 2019/05/28**

ملخص باللغة العربية:

تسعى هذه الدراسة إلى بيان ماهية مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة بوصفها من أهم تدابير الوقاية من الفساد التي اهتمت النصوص القانونية بالنص عليها، لاسيما قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر.

لذلك، ستحاول الدراسة تسليط الضوء على أهمية هذه المدونات وقيمتها ومضمونها.

كلمات مفتاحية: مدونة؛ سلوك؛ أخلاقيات؛ موظف عمومي؛ فساد.

ABSTRACT:

This study seeks to define the public servants conduct rules blogs and the professional ethics as one of the most important measures to prevent the corruption, which the legal texts are concerned by stipulating it, especially the corruption prevention and fighting law in Algeria.

Therefore, the study attempts to highlight the importance of these blogs, its value and content.

Keywords: *Blog; Behavior; ethics; public servant; corruption.*

مقدمـــة:

لا يختلف اثنان في أن الفساد أصبح يشكل موضوعاً من مواضيع الساعة، وذلك بالنظر إلى أبعاده التي تتعدى الشأن الوطني، بل تتعداه إلى كونه أحد أهم الجرائم العابرة للحدود الوطنية، وبالنظر أيضاً إلى تأثيراته المختلفة على الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية[1]، وبالنظر كذلك إلى تعدد أشكاله سواء تعلق الأمر بشكله المالي أو الإداري وغرها من الأشكال.

وبذلك، أصبح الفساد يشكل ظاهرة خطيرة تستوجب المعالجة بانتهاج مناهج موضوعية وباستعمال أدوات صحيحة، ولعل أهمها الأدوات القانونية. وأخذا بالاعتبار خطورة الظاهرة فقد ذهبت النصوص القانونية المختلفة سواء الدولية التي أخذت صورة الاتفاقيات الدولية[2]، أو الوطنية إلى عدم الاكتفاء بالنص على أحكام جزائية بحتة تبدو أنها تشكل امتدادا للتشريع الجزائي في جانبيه الموضوعي والشكلي الإجرائي المتمثل في كل من قانون العقوبات وكذا قانون الإجراءات الجزائية، بل تعدته إلى النص على أحكام أخرى لا تقل أهمية عن الأحكام ذات الطابع الجزائي الصرف، ويتعلق الأمر بالتدابير الوقائية من الفساد.

1 يوجد من يذهب إلى القول أن: "من شأن الفساد أن يؤثر بشكل خطير في النطاق الداخلي للدولة، ذلك أنه يعيق التطور الاقتصادي واستقرار المؤسسات الديمقراطية، كما أنه يهدد القيم الأساسية في المجتمع". **انظر في ذلك:**

- Jacqueline RIFFAULT-SILK, « la lutte contre la corruption nationale et internationale par les moyens du droit pénal », Revue internationale de droit comparé, vol. 54 n° 02 , Paris, 2002, P639.

2 تعتبر اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003 من أهم الاتفاقية الدولية في هذا المجال، بالنظر أساساً إلى قيمة أحكامها وكذا الانخراط الدولي البالغ من حيث العدد الهام للدول الموقعة عليها.

ومن بين التدابير التي تندرج ضمن الوقاية من الفساد، مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة التي تم النص عليها ضمن الاتفاقيات الدولية على تعددها وكذا ضمن النص الداخلي في الجزائر والمتمثل في قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، حيث جاء ضمن أحكامه أن تعمل الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية على تشجيع النزاهة والأمانة وكذا روح المسؤولية بين موظفيها ومنتخبيها لاسيما من خلال وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم والنزيه والملائم للوظائف العمومية والعهدة الانتخابية، كما تم النص ضمن أحكامه على وضع مدونة خاصة بسلك القضاة بالنظر إلى أهميته.

ومنه، تظهر أهمية هذا الموضوع من خلال أنه يتعلق بتدابير وقائية من ظاهرة خطيرة وهي الفساد، ومن خلال أن البحث فيه يتطلب التعمق في قيمة الأحكام التي تضمنتها النصوص القانونية ذات الصلة به لاسيما قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، فضلا عن أن البحث في هذا الموضوع سيسمح بالكشف عن مدى إصدار هذه المدونات السلوكية من قبل الجهات سالفة الذكر، وهو ما يعكس إرادة حقيقية للأخذ بالتدابير من أجل الوقاية من ظاهرة الفساد.

وعليه، تطرح إشكالية رئيسة بشأن هذه المدونات لقواعد السلوك ولأخلاقيات المهنة، من حيث مدى العمل على وضعها، من خلال إصدارها من قبل الجهات التي تمت الإشارة إليها، فضلا عن إلزام الموظفين على تنوع رتبهم وفئاتهم وكذا المنتخبين بها. وهو الأمر الذي يتطلب طرح إشكاليات فرعية تمثل في ماهية هذه المدونات والقواعد السلوكية، فضلا عن مضمونها.

وفي سبيل الإجابة عن الإشكالية الرئيسية وما يتفرع عنها من إشكاليات فرعية، تم الاعتماد على المنهج الوصف من خلال الكشف عن هذه القواعد، فضلاً عن

المنهج التحليلي من خلال تحلل مضامينها بالوقوف على بيان مفهوم هذه المدونات والقواعد السلوكية ومناقشة قيمتها وأهميتها، فضلاً عن تحليل مضمونها.

وعليه، سيستهل الموضوع بمقدمة ثم سيتم تقسيم الموضوع إلى قسمين ضمن مبحثين، يخصص الأول لتناول جميع العناصر التي تسمح بتحديد مفهوم لمدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين من خلال تعريف لهذه القواعد ومن خلال الوقوف على أهميتها من حيث النص عليها ضمن النصوص الدولية والنصوص الوطنية لاسيما قانون الوقاية من الفساد ومكافحته ومن خلال بيان الغاية منها وقيمتها.

أما المبحث الثاني فسيخصص لتناول مضمون هذه المدونات وتحليل قيمتها القانونية سواء ضمن نطاق الوظيفة العمومية أو نطاق الصفقات العمومية أو ضمن نطاق المدونات السلوكية لبعض الفئات من الوظائف، لينم بعدها وضع خاتمة للموضوع تتضمن على الخصوص النتائج المتوصل إليها وكذا التوصيات.

المبحث الأول: مفهوم مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين وقواعد أخلاقيات المهنة.

نص المشرع الجزائري على وضع مدونات وقواعد سلوكية تحدد الإطار الذي يضمن الأداء السليم، النزيه والملائم للوظائف العمومية والعهدة الانتخابية، حيث يناط وضع المدونات والقواعد السلوكية إلى الدولة، المجالس المنتخبة، الجماعات المحلية، والمؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية. وتتضمن هذه المدونات قواعد قانونية تهدف إلى تشجيع النزاهة وروح المسؤولية بين الموظفين والمنتخبين[1].

إضافة إلى ذلك، فقد نص المشرع الجزائري في نفس القانون، وضمن الأحكام المتعلقة بالتدابير الوقائية في القطاع العام على وضع قواعد لأخلاقيات المهنة

1 المادة 07 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 14 الصادر بتاريخ 08-03-2006.

خاصة بسلك القضاء، حيث أشارت المادة 12 منه صراحة إلى اعتبار هذا التدبير يندرج ضمن سبل تحصين سلك القضاء ضد مخاطر الفساد.

وعليه، يتطلب الأمر تناول مفهوم مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين وقواعد أخلاقيات المهنة، ثم الانتقال إلى البحث في قيمتها وأهميتها وفق ما يلي.

المطلب الأول: تعريف قواعد سلوك الموظفين العموميين وقواعد أخلاقيات المهنة.

اهتمت المنظومات القانونية المقارنة وكذلك الفقه بوضع مفاهيم لقواعد سلوك الموظفين ولأخلاقيات المهنة بالنظر إلى الحاجة الملحة لهذه القواعد في سير المرافق العامة المختلفة وفي تدعيم القوانين الأساسية العامة للموظفين والفئات الأخرى المنتمية لعديد الوظائف.

ونظراً لتدخل المنظومات القانونية المقارنة في وضع تعاريف لهذه القواعد، فسيتم في البداية بيان المقصود بها ضمن هذه المنظومات القانونية، ثم البحث عن مفهوم لها ضمن مجال الفقه.

الفرع الأول: المفهوم القانوني لقواعد سلوك الموظفين العموميين وقواعد أخلاقيات المهنة.

بناءً على مقتضيات أحكام القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته أصدرت الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته المنصوص عليها ضمن نفس القانون[1] مشروعا لمدونة سلوك الموظف

1 تم النص على إنشاء الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته ضمن أحكام الباب 03 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته في المادة 17 وما يليها. وقد تم إثر ذلك إصدار المرسوم الرئاسي رقم 413/06 المؤرخ في 2006/11/22 يحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفيات سيرها، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 74 الصادر بتاريخ 22-11-2006، والذي تم تعديله وتتميمه سنة 2012 بموجب المرسوم الرئاسي رقم 64/12 المؤرخ في 2012/02/07 ، ج ر ج ج د ش، العدد رقم رقم 08 الصادر بتاريخ 2012/02/15.

العمومي، تضمنت مقدمة تمت الإشارة فيها على الخصوص إلى أن هذا المشروع تم إعداده تطبيقا لأحكام المادة 07 من القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20-02-2006، تلاها بيان للمصطلحات المستعملة ضمن مشروع المدونة، فضلا عن قواعد السلوك وكذا الإجراءات التأديبية.

وقد عرفت ضمن بيان المصطلحات الأدبيات -أدبيات المهنة- على أنها مجموعة من القيم والمبادئ التي تأخذ مفهوما معنويا ومدنيا التي ينخرط فيها أعضاء منظمة، حيث تعتبر هذه المبادئ والقيم بمثابة دليل يساعدهم على اتخاذ السلوك والقرار وفقا له. كما عرفت أخلاقيات المهنة على أنها المصطلح الذي يحيل إلى النصوص التنظيمية وإلى المعايير المفروضة من قبل مهنة أو وظيفة والتي تتضمن الواجبات والالتزامات وكذا المسؤوليات التي يخضع لها الأشخاص المعينون لممارستها.

أما مدونة السلوك فقد عرفتها على أنها ذلك المصطلح الذي يختلط مفهومه مع مفهوم مدونة أخلاقيات المهنة وكذا مدونة أدبيات المهنة، ويحدد مجموعة من القواعد المكتوبة لهيئة أو لمؤسسة أو لهيكل للحرف التي تلتزم بها والتي تنظم سلوك المستخدمين والمسؤولين وهي ذات طابعين أخلاقي ومهني، كما يتضمن الإجراءات سواء التأديبية أو الجزائية التي تترتب عن عدم الالتزام بهذه القواعد[1].

ومن خلال استقراء هذه التعاريف يظهر أن مدونة أخلاقيات المهنة تتضمن قواعد تتعلق بالواجبات والالتزامات وكذا قواعد المسؤولية التي يخضع لها الأشخاص المعينون في المناصب أو الوظائف، على اعتبار أن أخلاقيات المهنة وفقا لهذا التعريف هي المصطلح الذي يحيل إلى النصوص التنظيمية وإلى المعايير المفروضة

1 انظر مشروع مدونة قواعد سلوك الموظف العمومي، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الجزائر، ص 02. الموقع الرسمي للهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر، اطلع عليه بتاريخ 30 جويلية 2019، الرابط التالي:

- *http://www.onplc.org.dz/images/ONPLC/fran%C3%A7ais/code%20de%20conduite.pdf*

من قبل مهنة أو وظيفة والتي تتضمن الواجبات والالتزامات وكذا المسؤوليات التي يخضع لها الأشخاص المعينون لممارستها، وهو ما يتقاطع أو يتداخل في جوهره مع مفهوم قواعد سلوك الموظف العمومي، إذ أن هذه الأخيرة ووفقا لذات المشروع تتضمن أيضا في شق منها قواعد مكتوبة تنظم سلوك الخاضعين لها، وفي شق آخر الإجراءات التأديبية، وهي ذات علاقة في جوهرها مع فكرة ومبدأ المسؤولية الذي أشار إليه تعريف أخلاقيات المهنة.

وهذا ما يدعو إلى التوجه إلى القول بوجود تداخل في المعنى العام بين قواعد سلوك الموظف العمومي وكذا قواعد أخلاقيات المهنة، وفيما يتعلق بمفهوم المدونات سواء للسلوك ولأخلاقيات المهنة، وما يدعم هذا الرأي هو ما تضمنته بعض النصوص التنظيمية لمنظومات قانونية من النص على قواعد سلوك الموظف وكذا أخلاقيات الوظيفة ضمن مدونة واحدة ومثال ذلك مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية التي جاء في المادة الأولى منها يلي:" تسمى هذه المدونة قواعد السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة الصادرة استنادا لأحكام الفقرة (أ) من المادة 67 من نظام الخدمة المدنية رقم 82 لسنة 2013 ويعمل بها ابتداء من إقرارها من مجلس الوزراء"، وهي ترتكز على مجموعة من المبادئ التي تضمنتها المادة 04 من ذات المدونة، التي جاء فيها ما يلي: "ترتكز هذه المدونة على أساس ومبادئ العدالة، والشفافية، والمساءلة، والنزاهة، والمهنية، والحيادية"[1].

1 مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية، منشورات وزارة تطوير القطاع العام، عمان، 2009، ص 01.

- **انظر أيضاً:** العنوان التالي من الموقع الرسمي لدائرة الموازنة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية، اطلع عليه بتاريخ 05 أوت 2019:

- *http://www.gbd.gov.jo/ar/Page/Index/code-ethics-professional-conduct-public-service*

وكذلك الأمر بالنسبة لوثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات العربية المتحدة، التي عرفت في بيان التعريفات قواعد السلوك على أنها: "معايير السلوك المتعمدة الخاصة بالموارد البشرية"، كما عرفت ذات الوثيقة السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة على أنه: " قيام الموظف بأداء واجباته بأمانة ونزاهة وموضوعية، والعمل باستمرار على تحقيق أهداف الجهة التي يعمل بها، وأن تكون ممارسته في حدود الصلاحيات المخولة له، وأن يؤدي عمله بحسن نية، متجردا من سوء القصد أو الإهمال أو مخالفة القانون، أو الضرر بالمصلحة العامة، لتحقيق مصلحة خاصة له أو للغير" [1].

وترتبط أخلاقيات المهنة وقواعد سلوك الموظف العمومي في شكلها العام بالوظيفة العامة، إذ تتجه المنظومات القانونية إلى وضع مدونات للموظف العام بمعناه الواسع، ويذكر من بينها مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، التي جاء في المادة الأولى منها ما يلي:" تسمى هذه المدونة قواعد السلوك الوظيفي، وتطبق على جميع العاملين بالجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والجهات التابعة لها، ويعمل بها من تاريخ صدورها، وتتضمن مجموعة من المبادئ والقواعد والقيم التي تتعلق بضبط وتنظيم العمل "[2].

1 وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الطبعة 03، أبو ظبي، 2017، ص 15.

- **انظر أيضاً:** الموقع الرسمي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة، اطلع عليه بتاريخ 06 أوت 2019 :

https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf

2 مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، منشورات وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (التنمية الإدارية)، القاهرة، 2014، ص 09.

وبالمقابل لهذا الشكل العام لمدونات قواعد سلوك الموظف العمومي وأخلاقيات المهنة المرتبط بالأعمال الإدارية، توجد بعض المنظومات القانونية التي اتجهت أيضا إلى وضع مدونات للسلوك ومدونات لأخلاقيات المهنة الخاصة ببعض الوظائف والمهن، وقد لا يتسع المقام لذكرها جميعا على غرار مدونة أخلاقيات القضاة وكذا الطب والجمارك وغيرها، ويمكن ذكر مدونة أخلاقيات الطب في التشريع الجزائري، حيث عرفت مدونة أخلاقيات مهنة الطب على أنها:" مجموع المبادئ والقواعد والأعراف التي يتعين على كل طبيب أو جراح أسنان أو صيدلي أن يراعيها وأن يستلهمها في ممارسته لمهنته."[1]

الفرع الثاني: المفهوم الفقهي لقواعد سلوك الموظفين العموميين وقواعد أخلاقيات المهنة.

يوجد من يذهب إلى تعريف أخلاقيات المهنة على أنها مجموع الواجبات المتأصلة لممارسة نشاط مهني[2]، وهذه الواجبات تجد لها أساساً في مجموع المبادئ والقواعد التي يتعين مراعاتها والتقيد بها في ممارسة الوظائف والمهن، لذلك يذهب جانب من الفقه إلى اعتبار أنه يتعذر التمييز بوضوح بين ما ينتمي إلى الأخلاق الفردية من أدبيات المجموعة أو الأخلاقيات المهنية لمجموعة ما، سواء كانت هذه الأخلاقيات تهم جميع الوظائف العمومية أو ما هو مدونة وقواعد سلوكية، ذلك أن

1 انظر المادة 01 من مدونة أخلاقيات الطب. انظر المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 52 الصادر بتاريخ 1992-07-08.

2 Nicole DECOOPMAN,DROIT ET DÉONTOLOGIE-Contribution à l'étude des modes de régulation, curapp-revues, Paris, P 87, visité le 28-08-2019. voir le lien :
https://www.u-picardie.fr/curapp-revues/root/23/decoopman.pdf

القواعد الأخلاقية يجب أن تظل وفية للأفكار المشتركة للمرفق العام والمصلحة العامة[1]، وكذلك الشأن بالنسبة لمدونات السلوك.

وأخلاقيات المهنة كمصطلح[2]، ترتبط بأخلقة الإدارة أو الوظيفة العمومية، وكذا الخدمة العمومية، وهنا يظهر العنصر المشترك بين قواعد أخلاقيات المهنة وكذا مدونات و قواعد السلوك التي خص المشرع في القانون رقم 06-01 كل منهما بأحكام، على أنه ثمة تكاملا وانسجاما في نظرة المشرع الجزائري لهذه المسألة، علما أن الأخلاقيات تعرف على:" أنها مجموعة مبادئ مدونة أو غير مدونة تأمر أو تنهي عن سلوكيات معينة تحت ظروف معينة، وهي انعكاس للقيم التي يتخذها الفرد كمعايير تحكم سلوكه"[3].

وفي هذا الصدد تعرف أخلاقيات المهنة في الأعمال الإدارية على أنها: "مجموعة من القواعد والسلوك التي يسترشد بها الموظفون عند ممارسة أعمالهم بصورة صحيحة ويتجنبون في ذات الوقت التصرف الخاطئ والسلوك غير الصحيح، وتتبع الأخلاق في مجملها من الأخلاق العامة التي تعلمها الإنسان في حياته من الأسرة والمدرسة والدين والأصدقاء، إذ هي بيان شامل للقيم والمبادئ التي ينبغي أن

1 سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 07، العدد 01، الجزائر، 1997، ص 10.

2 يقابل مصطلح أخلاقيات المهنة في اللغة الفرنسية DEONTOLOGIE وهو مصطلح مشتق من كلمتين إغريقيتينDEO وتعني الواجب، LOGO وتعني العلم. **انظر:**

- Emmanuel AUBIN , DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE. Ed EJA, Paris, 2eme Ed, 2004, P.175.

3 عوض خلف العنزي، وعقوب رشيد العديم، إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية – دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 22، العدد 02، دمشق، 2006، ص 86.

توجه العمل اليومي الذي يقوم به الموظف العام"[1]، إذ على هذا الأخير ملزم بالحرص والنزاهة في تأدية وظيفته، والابتعاد بها عن مواطن الفساد والتمييز بين المواطنين وعن أي تجاهل لمبدأ المساواة[2].

وبشكل عام يقصد بأخلاقيات المهنة، "علم الواجبات المعنوية التي تفرض على أعضاء مؤسسة أو تنظيم ما، بمعنى جماعة اجتماعية ملتفة حول مشروع مشترك قائمة على الهرمية، خاضعة إلى سلطة مكلفة بتحديد مبادئ العمل الواجبة الاحترام تحت طائلة الجزاءات التأديبية"[3].

ومن هنا يبدو أن مدونات سلوك الموظفين العموميين ومدونات أخلاقيات المهنة تكتسي أهمية متميزة وكذا لها من القيمة ما يدعو إلى ضرورة البحث عن كل ذلك ضمن المطلب الموالي.

المطلب الثاني: أهمية وقيمة مدونات سلوك الموظفين العموميين ومدونات أخلاقيات المهنة.

تظهر أهمية مدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة من خلال تأكيد النص عليها ضمن النصوص الدولية والداخلية، ومن خلال الغاية من وضعها، وبالتالي لا يمكن تصور عدم وجود قيمة لها، وذلك ما سيتم البحث فيه وفق ما يلي.

---

1 ديالا جميل محمد الرزي وبن منصور عبد الله، مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد– دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، غزة، 2012، ص249.

2 الدكتور عبد القادر الشيخلي. أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي، عمان، الطبعة 01، سنة 1999، ص 60.

3 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010، ص 295.

الفرع الأول: أهمية مدونات سلوك الموظفين العموميين ومدونات أخلاقيات المهنة

تظهر أهمية وضع مدونات سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة من خلال عدة أوجه، لعل أهمها التأكيد على النص عليها ضمن النصوص الدولية وكذا الوطنية. وفي هذا السياق جاء النص على وضع مدونات للسلوك الخاصة بالموظفين العموميين، وكذا قواعد لأخلاقيات المهنة خاصة بهم ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته انسجاما مع ما تضمنته اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من أحكام ذات صلة بذلك، إذ تضمنت المادة 08 منها التدابير المتعلقة بمدونات قواعد سلوك الموظفين العموميين، حيث جاء في الفقرة 01 من هذه المادة النص على تعزيز النزاهة والأمانة والمسؤولية بين الموظفين العموميين، كما أضافت الفقرة 02 التأكيد على تطبيق مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والسليم للوظائف العمومية، ضمن النظام القانوني للدولة الطرف في ذات الاتفاقية[1].

فضلاً عن ذلك، أحالت الفقرة 03 من نفس المادة على ضرورة تطبيق محتوى المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين الواردة في ملحق قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 51-59 الصادر بتاريخ 1996/12/12، حيث تضمن هذا الملحق قواعد متميزة، من بينها ولاء الموظفين العموميين للمصلحة العامة كأحد معايير قواعد السلوك[2].

1 جاء في الفقرة 02 من المادة 08 من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد ما يلي: "على وجه الخصوص تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح و المشرف والسليم للوظائف العمومية".

2 تضمنت الفقرة 01 من المدونة الدولية لقواعد سلوك الموظفين العموميين الواردة في ملحق قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 59/51 الصادر بتاريخ 1996/12/12 أن: "الوظيفة العمومية حسب تعريفها في القانون الوطني، هي منصب يقوم على الثقة وينطوي على واجب العمل للمصلحة العامة، لذلك يكون ولاء الموظفين العموميين في نهاية المطاف للمصالح العامة".

ولم تكن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المصادق عليها من طرف الجزائر الاتفاقية الوحيدة التي تضمنت النص على وضع مدونات سلوك الموظفين العموميين ومدونات أخلاقيات المهنة، ذلك أن اتفاقية الاتحاد الإفريقي لسنة 2013[1] لمنع الفساد التي صادقت عليها الجزائر[2] قد تضمنت في المادة 07 منها النص على التزام الدول الأطراف بالقيام بمجموعة من الإجراءات والتدابير من بينها تشكيل لجنة داخلية أو جهاز مماثل وتكليفه بإعداد مدونة سلوك ومراقبة تنفيذها وتوعية الموظفين العموميين وتدريبهم بشأن المساءلة المتعلقة بآداب المهنة.

إضافة إلى ذلك، تضمنت الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد التي صادقت عليها الجزائر[3] حكماً مماثلاً، حيث ضمنت المادة 10 التي جاءت بعنوان "تدابير الوقاية والمكافحة" في فقرتها 05 الحكم التالي:" تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية مدونات ومعايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرف والسليم للوظائف العامة"[4].

الفرع الثاني: الغاية من إصدار مدونات سلوك الموظفين العموميين ومدونات أخلاقيات المهنة وقيمتها.

من هنا تظهر أهمية وضع هذه المدونات التي حرصت الاتفاقيات الدولية على النص على وضعها، ذلك أن وضعها من شأنه أن يدعم النظام القانوني المطبق

1 اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بماباتو في 11 جويلية 2003.

2 المرسوم الرئاسي رقم 137/06 المؤرخ في 2006/04/10 المتضمن التصديق على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بماباتو في 11 جويلية 2003، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 24 الصادر في 16 أبريل 2006.

3 المرسوم الرئاسي رقم 249/14 المؤرخ في 2014/09/08 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحررة بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر 2010، ج رج ج د ش، العدد رقم 54 الصادر في 21 سبتمبر 2014.

4 الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحررة بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر 2010.

على الموظف العمومي في سبيل مساعدته على أداء التزاماته ومسؤولياته المهنية المطلوبة منه في إطار خدمة عمومية نزيهة تنسجم وتطلعات المواطن، بعيدا عن أية شبهات فساد بغية استعادة الثقة في مصالح الدولة[1].

إضافة إلى ذلك حددت مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية الغاية من وضع هذه المدونة، حيث اعتبرت أنها تهدف إلى تحقيق مجموعة من الأهداف من بين أهمها إرساء ونشر المعايير الأخلاقية والقيم السامية والقواعد المهنية الملزمة للسلوك الوظيفي وآداب الوظيفة العامة ومبادئ الأخلاق المطلوبة والتزام موظفي الدولة بها، كما تساهم في التمكين الحقيقي لإعمال قواعد المحاسبة بإرساء أسس وضعية تتسم بقدر أكبر من الشفافية والمساءلة وتفعيل الممارسات الجيدة للإدارة، وتفعيل مبادئ الإدارة الرشيدة على أرض الواقع، وتوفير أداة قوية وفعالة للرقابة الذاتية الداخلية بالمؤسسة الحكومية[2].

ولا تختلف كثيراً الغاية من وضع مدونات سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة في المنظومات القانونية، خاصة فيما يتعلق بإرساء ونشر المعايير الأخلاقية والقيم السامية والقواعد المهنية، إذ حددت بصريح النص مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية الغاية من وضعها من خلال الإشارة إلى جملة من الأهداف من بين أهمها ترسيخ معايير أخلاقية وقواعد ومبادئ أساسية لآداب الوظيفة العامة، وقيم وثقافة عمل مهنية لدى موظفي الخدمة المدنية، وتعزيز الالتزام بها، وترسيخ أسس الممارسات الجيدة والحاكمية الرشيدة، فضلا عن توعية موظفي الخدمة المدنية وتوجيههم نحو الأخلاقيات الوظيفية السليمة وأطر الانضباط الذاتي التي تحكم سير العمل في الخدمة المدنية والمنسجمة مع

1 انظر مشروع مدونة قواعد سلوك الموظف العمومي،الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر، المرجع السابق، ص 02.

2 انظر الفقرتين 01 و05 من المادة 02 من مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، المرجع السابق، ص09.

الأنظمة والقوانين السارية، إضافة إلى المساهمة في تحديد واجبات الموظفين ومسؤولياتهم الوظيفية[1].

وعليه ومما تقدم ذكره، تظهر الغاية من وضع قواعد للسلوك ولأخلاقيات المهنة في أنها تهتم كعلم للواجبات، بتبيان القواعد السلوكية والأخلاقية لأعضاء مهنة معينة أو فئة محددة، فهي تبدو ضرورية أكثر كلما كنا أمام ممارسة مهنة أو خدمة عمومية تتمتع بسلطة التأثير أو تضع الغير في وضعية تسمح له بالإطلاع والمعرفة أو التمتع بصلاحيات معينة،[2] حيث تساهم في تطوير العمل الإداري وتعزيز عمل الإدارة لكونها تحمي السمعة والمكانة، كما تنمي لدى العاملين الإحساس بأهمية القيم والمعايير الأخلاقية التي تهدف إلى تعزيز السلوك الأخلاقي والآداب[3].

وتظهر الغاية أيضاً من وضع هذه المدونات تكمن في أخلقة الإدارة العمومية والخدمة العمومية من منطلق وجود ضرورة للقيام بذلك، حيث تكمن هذه الأخيرة في تغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة للموظف العمومي من جهة، وتقريب العمل والنشاط الإداري وتقديم الخدمات من المواطنين بشكل عام، ومن المرتفقين بشكل خاص من جهة ثانية[4]، إذ يتطلب ذلك امتثال الموظفين العموميين لقواعد السلوك وأخلاقيات المهنة، حيث في مجال وظيفة القاضي مثلا تمثل هذه القواعد مجموعة القيم الفاضلة التي يجب أن تظهر على القاضي، ويلتزم بها حال أداءه لمهنة القضاء، وخاصة ما تعلق منها بالاستقلالية والحياد والنزاهة والصدق والأمانة

1 انظر المادة 05 الفقرات (أ- ب – ج) من المادة 05 من مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية، المرجع السابق، ص 01.

2 سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 08.

3 ديالا جميل محمد الرزي وبن منصور عبد الله، المرجع السابق، ص 252.

4 سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، المرجع السابق، ص 13.

وكذا الشجاعة وغيرها من القيم السامية التي تحقق العدل وتنصف الضعيف وتعطي لكل ذي حق حقه[1].

ونظراً لأهمية هذه القواعد السلوكية فيذهب جانب من الفقه إلى القول أنها: "تعتبر قواعد قانونية مكملة للقوانين الأساسية الخاصة، فضلا على الاتفاقيات الجماعية أو الأنظمة الداخلية التي تحكم مهنة ما أو خدمة عمومية ما، حيث تكون هذه القوانين الأساسية أو الأنظمة الداخلية ناقصة أو عاجزة على تحديد مجموع الالتزامات التي تقتضيها تلك المهنة أو الخدمة العمومية، بل هي ضرورية لسد العجز أو الغموض الذي قد يكتنف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول"[2]. وذلك ما يدعو إلى البحث في مضمون مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة وفق مايلي.

المبحث الثاني: مضمون التدابير الوقائية من الفساد في مدونات السلوك وقواعد أخلاقيات المهنة.

يوجد من يذهب إلى اعتبار أن خصوصية النشاط والخدمة العمومية للمرافق العامة وما يقابلها من خصوصية للمرتفقين هو الذي يدعو إلى وضع مدونة خاصة بنشاط المرافق العامة، خاصة وأن هذه الخصوصية ترتبط بفكرة أساسية ومبدأ هام يتمثل في المصلحة العامة[3].

1 ماينو الجيلالي، أخلاقيات مهنة القضاء في المواثيق الدولية والتشريعات العربية والشريعة الإسلامية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، العدد 02، 2016، ص 211.

2 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، المرجع السابق، ص 299.

3 Jean-Marc Sauvé, » Quelle déontologie pour les hauts fonctionnaires ? » Revue française d'administration publique, N° 134, Paris, 2013, P 728.

ولقد حدد المشرع الجزائري الجهات التي تضع مدونات السلوك ضمن نص المادة 07 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ممثلة في الدولة والمجالس المنتخبة[1] والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، وأضاف على ذلك حكما آخر يتعلق بمدونة قواعد أخلاقيات المهنة لسلك القضاء.

لذلك سيتم التطرق إلى سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة ضمن نطاق مختلف الوظائف كما يلي.

المطلب الأول: مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة في مجالي الوظيفة العمومية والصفقات العمومية.

لما كان الموظف العام في جوهر المرافق العامة والفاعل في نشاطها، ولما كانت أهم النشاطات مرتبطة بالتصرفات القانونية لاسيما العقدية الإدارية منها خاصة الصفقات العمومية، فإنه من الضروري البحث في مدونات السلوك في هذا الإطار.

الفرع الأول: مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة في مجال الوظيفة العمومية.

يعتبر مجال الخدمة العمومية وكذا المجالس المنتخبة من أهم المجالات التي تتطلب وضع قواعد لسلوك الموظف العمومي، وفي هذا الإطار وضعت الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وفق ما تمت الإشارة إليه سلفا مشروعا لمدونة سلوك الموظف العمومي سواء المعين أو المنتخب –وفق ما جاء في المشروع– تضمنت قواعد ضمن الفصل الثالث منه تحت عنوان القيم الأخلاقية التي يتوجب

1 يلاحظ أنه لم يتم إعداد وإصدار مدونات للسلوك خاصة بالمنتخبين سواء أعضاء البرلمان أو أعضاء المجالس المحلية، وقد تم وضع قواعد أخرى تتعلق بالتنافي، ويذكر في هذا المقام لاسيما القانون العضوي رقم 12–02 المؤرخ في 12–01–2012 الذي يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 01 الصادر بتاريخ 14–01–2012.

على الموظف العمومي الالتزام بها، والإشارة إلى المسؤوليات، فضلا عن قواعد الشفافية التي يتوجب أن تتحقق من خلال ضمان حرية وصول المرتفقين إلى المعلومات المطلوبة، ومن خلال إجراءات سليمة لتسليم المهام عند إحداث تغييرات في المناصب، وكذا التصريح بالممتلكات، ثم أضافت قواعد تتعلق بالتنافي وتعارض المصالح المطلوب تفاديها.

وإثر ذلك انتقل مشروع المدونة إلى بيان أفعال من شأنها المساس بسمعة الموظف العمومي وكذا المرفق العام حددها في سوء استعمال السلطة واستغلال النفوذ، تلقي الهدايا وتلقي الدعوات المشبوهة، وأكد على وجوب استقلالية الموظف العمومي، وبعد ذلك ضمن الفصل الرابع الإجراءات التأديبية والتي تكون بمعزل عن الإجراءات ذات الطابع الجزائي[1].

وما يمكن الوقوف عنده بالنسبة لمضمون قواعد سلوك الموظف العمومي هذا أنها جاءت مقتصرة فقط على بعض الأفعال التي تمثل جرائم الفساد، إذ كان من الأجدى أن يتم وضع قواعد تذكر الموظف العمومي بضرورة الامتناع عن إتيان أفعال تشكل جرائم لاسيما جرائم الفساد، بالنظر إلى كون أن الغاية من المدونة هو وضع مدونة تندرج ضمن تدابير الوقاية من الفساد ومكافحته، خاصة وأن مشروع المدونة قد اعتبر أن إعدادها أصلا قد تم تطبيقا لأحكام المادة 07 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

إضافة إلى ذلك، وفيما يخص القواعد التي تضمنها مشروع المدونة المتعلقة بالإجراءات التأديبية، فصحيح أنها تكون بمعزل عن أي إجراءات جزائية، لكن يكون المشروع قد وقع في تناقض مع ما كان قد ذهب إليه بمناسبة إعطاءه لتعريف لمدونة قواعد السلوك الذي تم التطرق إليه آنفا، إذ أن التعريف تضمن من بين ما تضمن الإشارة إلى أن المدونة تتضمن الإجراءات سواء التأديبية أو الجزائية في حالة إخلال

1 انظر مشروع مدونة سلوك الموظف العمومي، المرجع السابق، ص ص 07-09.

الموظف بالتزاماته المشار إليها ضن قواعد المدونة. وفي الحقيقة كان من المفروض أن يتم التذكير فقط بالإجراءات الجزائية، ذلك أن هذه الأخيرة لا يمكن أن تكون مجالاً للسن والتحديد إلا بموجب القانون الجزائي إعمالا لمبدأ الشرعية الجنائية.

ويظهر أن الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته التي عكفت على إعداد مشروع المدونة قد جمعت بين جميع الأصناف التي تندرج ضمن مفهوم الموظف العمومي بما في ذلك المنتخبين، حيث تكون قد وضعت في تصورها وضع مدونة عامة وهو ما أكد عليه المشروع صراحة ، إذ اعتبر أن هذا الأخير موجه للموظف العمومي ضمن معناه الأشد وسعا، سواء كان معينا أم منتخبا مهما كانت طبيعة الهيئة التي يمارس فيها وظائفه أو مهامه[1]، في حين أن أغلبية المنظومات القانونية وفي مجال الخدمة العامة عمدت إلى وضع مدونات للسلوك منها ما هي خاصة بالوظيفة العمومية ومنها ما هي خاصة بالجماعات المحلية وغيرها.

فإضافة إلى مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، ومدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية، وكذا وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات العربية المتحدة التي تمت الإشارة إليها سابقا، عمدت منظومات قانونية أخرى لوضع مدونات للسلوك خاصة بمجال الوظيفة العامة، حيث تم في فرنسا سنة 2016 سن القانون المتعلق بأخلاقيات المهنة وحقوق الموظفين، الذي تم بموجبه العديد من الأحكام التشريعية من بينها أحكاما مهمة تضمنها قانون سنة 1983 المتضمن حقوق والتزامات الموظفين، وقد تم النص في الأحكام سارية المفعول على مجموعة من القواعد القانونية التي يتوجب على الموظف العام الالتزام بها في سلوكه، فيتوجب عليه لاسيما ممارسة وظائفه الإدارية بكل كرامة بما يصون كرامة الوظيفة، وأن يلتزم بالحياد والنزاهة وبتحقيق المساواة بين المرتفقين وعدم التمييز على أي

1 انظر مشروع مدونة سلوك الموظف العمومي، المرجع السابق، ص 01.

أساس كان، كما تم النص على وجوب أن يلتزم المسؤولون الإداريون بالسهر على متابعة مدى التزام مرؤوسيهم بهذه القواعد القانونية[1].

كما أن المشرع التونسي كان قد سلك نفس المسلك، إذ أصدر سنة 2014 الأمر المتعلق بالمصادقة على مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي، ألزم بموجب الفصل 02 منه "جميع الأعوان العموميين من مختلف الأصناف والرتب الإدارية ومهما كان موقعهم الوظيفي، العاملين بمختلف مصالح الدولة المركزية والجهوية والمحلية والعاملين بمختلف الجماعات المحلية والمؤسسات والمنشآت العمومية بالإطلاع على هذه المدونة والامتثال لقواعدها، حيث تضمنت المدونة النص على مجموعة من القواعد الملزمة المتعلقة بقيم العمل في القطاع العام، والعلاقات بين الأعوان العموميين، وعلاقتهم بالمحيط من مستعملي المرفق وكذا الإعلام، وقواعد هامة تتعلق بتضارب المصالح والتصريح بالممتلكات وتقبل الهدايا والامتيازات وكذا النشاط الموازي[2].

وبذلك يظهر جلياً أن الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته من خلال مشروع المدونة حاولت وضع مدونة عامة تتضمن قواعد سلوكية ملزمة سواء للموظف العام في إطار الوظيفة العمومية أو المؤسسات العمومية التي تندرج ضمن مفهوم المرافق العامة لاسيما الإدارية منها، أو للمنتخبين على جميع مستوياتهم الوطنية والمحلية، عكس ما ذهبت إليه غالبية المدونات.

---

[1] Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Visité le 04 Juillet 2019, Voir site officiel :
- *https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032433852&categorieLien=id.*

2 مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي للجمهورية التونسية، أنظر الأمر عدد 4030 لسنة 2014 المؤرخ في 03-10-2014 المتعلق بمدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي، الرائد الرسمي للجمهورية التونسي، العدد رقم 07 لسنة 2014، الصادر بتاريخ 07-11-2014.

ومهما يكن من أمر، يبقى أن مجال الوظيفة العمومية بحاجة إلى وضع مدونة للسلوك تتضمن القواعد التي يتوجب الالتزام بها بموجب نص سواء كان تشريعيا أو تنظيميا، وما يؤكد الحاجة هذه ما ذهب إليه بعض الفقه بالقول أن الوظيفة العمومية:" تفتقر عموما إلى مدونة معمقة لأخلاقيات المهنة حيث ظلت هذه المدونات وإلى وقت طويل حكراً على المهن الحرة، و ذلك بالرغم من توافرها على قواعد محددة منها ما هو مقنن في القانون الأساسي للوظيفة العمومية أو في النصوص المرتبطة به"[1].

الفرع الثاني: مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية.

لا يعتبر مجال الوظيفة العمومية المجال الوحيد ذي الأهمية البالغة الذي يتطلب وضع مدونة لقواعد السلوك وكذا أخلاقيات المهنة، ذلك أنه وبالنظر للأهمية البالغة التي تكتسيها الصفقات العمومية لارتباطها الوثيق بالخزينة العامة، حيث تكلف خزينة الدولة إعتمادات مالية ضخمة بحكم وتنوع الهيئات الإدارية من جهة وبحكم تنوع الصفقات العمومية من جهة أخرى، وباعتبارها أداة لتنفيذ مخططات الدولة التنموية الوطنية والمحلية[2]. وبالنظر أيضا إلى اعتبار مجال الصفقات العمومية الأكثر خصوبة لتنامي ظاهرة الفساد، والذي يتطلب وضع تدابير للوقاية والمكافحة، يكون المشرع الجزائري قد تبنى بشأنها قاعدة وضع مدونات لقواعد سلوك الموظف العمومي في إطار التدابير الوقائية من الفساد، حيث تجلى ذلك من خلال النص ولأول مرة ضمن تنظيم الصفقات العمومية ضمن نص المادة 60 من المرسوم الرئاسي رقم 10-236 المؤرخ في07-10-2010 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية الملغى سنة 2015 على ما يلي :" يوافق بموجب مرسوم تنفيذي على

1 سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة. المرجع السابق، ص 300.

2 عمار بوضياف، شرح تنظيم الصفقات العمومية. جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 03، سنة 2011، ص 07.

مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية تحدد حقوق وواجبات الأعوان العموميين عند مراقبة، وإبرام، و تنفيذ صفقة عمومية أو عقد أو ملحق"[1].

وإذا كان تنظيم الصفقات العمومية لسنة 2010 لم يبين الجهة التي تقوم بوضع هذه المدونة، فقد بين تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام لسنة 2015 ساري المفعول هذه الجهة، حيث أسندت الفقرة 01 من المادة 88 ذلك إلى سلطة ضبط الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، حيث تتولى وضع هذه المدونة، علما أنها تمتد أيضا إلى مجال تفويضات المرفق العام، ويوافق عليها الزير المكلف بالمالية، كما أضافت الفقرة 02 على أنه يتعين على الأعوان المتدخلين في عمليات مراقبة وإبرام وتنفيذ الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام الإطلاع على المدونة والتعهد بموجب تصريح باحترامها وكذا الإمضاء على تصريح بعدم وجود تضارب المصالح[2].

ويسجل أن الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته قد قامت بإعداد مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية تطبيقا لأحكام المادة 60 من المرسوم الرئاسي لسنة 2010 الملغى المتضمن تنظيم الصفقات العمومية[3].

وتضمن هذا المشروع أحكاماً متميزة، إذ خصص المادة 03 منه للمبادئ القاعدية التي يتوجب التقيد بها في مجال الصفقات العمومية، وتتمثل في مبدأ

---

1 انظر المرسوم الرئاسي رقم 10-236 المؤرخ في 07-10-2010 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم، **الملغى**، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 58 الصادر في 07-10-2010.

2 انظر المادة 88 من تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام. المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16-09-2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 50 الصادر في 20-09-2015.

3 انظر المادة 02 من مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الجزائر، بدون ذكر تاريخ النشر، ص. 01.

الفصل بين المهام خلال ممارسة صلاحيات لجنة فتح الأظرفة لجنة تقييم العروض المنصوص عليهما ضمن المواد من 120 إلى 125 من تنظيم الصفقات العمومية لسنة 2010 الملغى، في حين أن هذا الحكم لا معنى له في ظل تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام ساري المفعول لسنة 2015، ذلك أن التنظيم قد جمع بين اللجنتين ضمن لجنة واحدة هي لجنة فتح الأظرفة وتقييم العروض[1].

ومن بين المبادئ المهمة يوجد مبدأ حماية الأعوان العموميين الممارسين في إطار التحضير وإبرام وتنفيذ الصفقات العمومية من الضغوط والاعتداءات وكذا حمايتهم في حالة متابعتهم قضائيا أثناء تأديتهم مهامهم أو بمناسبتها وقد أحال المشروع إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ذات الصلة[2]، فضلا عن ضمان وصون كرامتهم وقد أحال المشروع في ذلك ما تضمنته المادة 03 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته[3].

إضافة إلى هذه المبادئ، فقد تم النص على مبادئ أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها، ويتعلق الأمر بوجوب تفادي الوقوع في حالات التنافي في مجال الصفقات العمومية وكذا تعارض المصالح[4]. إذ يتعين أن يتنحى الموظف المتدخل في مسار

1 انظر المادة 160 وما يلها من تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام. المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16-09-2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 50 الصادر في 20-09-2015.

2 انظر المادة 30 والمادة 31 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 46، الصادر بتاريخ 2006/07/16.

3 تنص الفقرة 03 من المادة 03 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على: " ضمان أجر ملائم للموظف العمومي بالإضافة إلى تعويضات كافية.

4 يذهب الدكتور أحسن بوسقيعة إلى القول في شأن وضعية تعارض المصالح ما يلي: "يقتضي تعارض المصالح أن يكون للموظف العمومي أنشطة أخرى أو عمل وظيفي آخر أو استثـمارات أو

إبرام الصفقة العمومية عن ممارسة مهامه التي لها علاقة بالصفقة محل تعارض المصالح وذلك بشكل مؤقت. كما تضمنت المادة 03 من هذا المشروع النص على مبادئ أخرى تتمثل في الكفاءة المهنية العالية للأعوان المتدخلين في مجال الصفقات العمومية، ومبدأ الشفافية في ممارسة المهام، فضلا عن ضمان ممارسة كافة الطعون لفائدة المتعهدين الذين يقدمون عروضهم للحصول على الصفقة[1].

وأضافت أحكام المشروع على هذه المبادئ قواعد هامة ضمن المواد من 04 إلى 06 منه تتعلق باستقلالية الموظف أثناء ممارسته مهامه المتصلة بالصفقة العمومية وضرورة تحليه بالضمير المهني وكذا التزامه بالسر المهني وبواجب التحفظ. كما أنها فصلت في مسألة مبدأ الفصل بين المهام وفي مسألة التنافي، إذ بينت المادة 07 من المشروع أنه يتوجب تفادي العون العمومي في إطار الصفقات العمومية الجمع بين مهمة إعداد مشروع دفتر الشروط ومهمة تقييم العروض لنفس دفتر الشروط، حيث من شأن ذلك أن يؤثر على استقلالية وحياد العون العمومي وتقييمه السليم للعروض المقدمة.

وبعد تفصيل المشروع لمجموع المبادئ والقواعد سالفة الذكر، تم التأكيد ضمن نص المادة 14 منه على تفادي وقوع العون العمومي في منح الصفقة بأسعار مبالغ

مشاريع أو موجودات أو هبات تلتقي مع النشاط العمومي الذي يزاوله". **انظر:** الدكتور أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، جرائم الفساد–جرائم المال والأعمال– جرائم التزوير ج 02، دار هومة، الجزائر، ط 13، 2013، ص 154. **كما يوجد من يذهب إلى القول أن:** "تعارض المصالح هو الوضعية التي تتداخل فيها مصالح الموظف الخاصة بالمصالح المرتبطة بالوظائف الموكلة إليه". **انظر في ذلك:**

– Joël Moret-Bailly, Les conflits d'intérêts, Définir, Gérer, Sanctionner, Ed LGDJ, Paris, 2012, P. 46.

1 انظر المادة 03 من مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية، المرجع السابق، ص 03.

فيها بما يخدم مصلحة أحد المتعهدين[1]، ثم ختم هذا المشروع أحكامه بالعقوبات، إذ تضمنت المادة 16 منه الإحالة في حالة مخالفة العون العمومي المتدخل في عملية إبرام الصفقة العمومية لأحكام مشروع المدونة إلى تطبيق العقوبات التأديبية المنصوص عليها ضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، بغض النظر عند الاقتضاء عن تطبيق أحكام قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

وفي هذا المقام، يسجل اقتصار الإحالة إلى تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في شقها التأديبي، في حين أن الأعوان العموميين لا يخضعون جميعهم إلى هذا التشريع، بل يتنوع خضوعهم للنصوص القانونية بحسب طبيعة المرفق أو النشاط أو طبيعة المؤسسة التي يعملون لديها، ذلك أن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام قد أوجب على الأشخاص المعنوية المذكورة ضمن نص المادة 06 منها الخضوع وجوبا إلى أحكام تنظيم الصفقات العمومية عند إبرامها لصفقة، يذكر من بينها في هذا المقام المؤسسات العمومية الخاضعة للتشريع الذي يحكم النشاط التجاري، عندما تكلف بإنجاز عملية ممولة كليا

1 بينت المادة 14 من مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية الحالات والوضعيات التي من شأنها أن تؤدي إلى الوقوع في منح الصفقة لأحد المتعهدين بأسعار مبالغ فيها، وتتمثل في:- التحضير والتنظيم السيئ لعملية إبـــرام الصفقة- نقص الكفاءة المهنية الـواجب توافرها في الأعوان العموميين المكلفين بالعملية- نقص في جودة إعداد دفتر الشروط- التوجيه المسبق للصفقة من خلال محتويات دفتر الشروط من أجل حصول متعهد بعينه عليها- ضعف في تقدير وتقييم العروض- السماح بإمكانية التفاهمات غير المشروعة بين المتعهدين بهدف حصول أحدهم على الصفقة وفق شروط تخدم مصلحته- ضعف التكفل بالطعون المقدمة من قبل المتعهدين. أنظر مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية، المرجع السابق، ص 07.

أو جزئيا بمساهمة مؤقتة أو نهائية من الدولة أو من الجماعات المحلية[1]، حيث لا يخضع مستخدموها – وهم أعوان أو موظفون عموميون في المفهوم الواسع للموظف العمومي الذي تبناه قانون الوقاية من الفساد ومكافحته – المتدخلون في عملية إبرام الصفقة للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وبالتبعية لا تطبق عليهم العقوبات التأديبية المقررة للأخطاء التأديبية التي تنطوي عن خرق لأحكام مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات الأعوان العموميين في مجال الصفقات العمومية.

وعلى الرغم من أهمية وضع مدونة لأدبيات وأخلاقيات المهنة في هذا المجال، إلا أنه لم يتم إعداد وإصدارها، بل تم الاكتفاء بمشروع المدونة هذا الذي أعدته الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الأمر الذي يتطلب العمل على تحقيق ذلك، من خلال وضع قواعد ملزمة للأعوان العموميين الذين يتدخلون في جميع المراحل المتعلقة بالصفقة العمومية.

وإذا كانت مدونات سلوك الموظفين العموميين في مجالي الوظيفة العمومية والصفقات العمومية تلزم الموظفين ضمن نطاق يبدو واسعا، فتوجد فئات أخرى من الموظفين تتميز بخصوصيتها هي معنية أيضا بوضع هذه المدونات، وهو ما سيتم بيانه.

المطلب الثاني: مدونات السلوك وأخلاقيات المهنة الخاصة ببعض فئات الوظائف.

إذا كان مجال الوظيفة العمومية لم يحض بعد بوضع مدونة تتضمن قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة، فعلى العكس من ذلك تماما تم إصدار مدونات لبعض الفئات منها ما يخضع موظفوها وبشكل عام للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

1 انظر المادة 06 من تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام. المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16-09-2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 50 الصادر في 20-09-2015.

وعلى وجه التخصيص للقوانين الأساسية الخاصة بها على غرار موظفي الجمارك وموظفي المديرية العامة للضرائب، ومنها ما لا يخضع أساسا للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية ويتعلق الأمر بسلك القضاة[1].

الفرع الأول: مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بالقضاة

تم النص على وضع مدونة للأخلاقيات مهنة القضاة ضمن نص المادة 12 من القانون سالفة الذكر، ولكن قبل ذلك تضمن القانون الأساسي للقضاة ضمن المادة 64 منه النص على وضع هذه المدونة، حيث أشارت إلى تحديد المدونة هذه للأخطاء المهنية الأخرى[2].

وتضمنت مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي صادق عليها المجلس الأعلى للقضاء الذي اجتمع في دورته العادية المنعقدة بتاريخ 23-12-2006 مجموعة من المبادئ العامة للتأكيد على المبادئ الأساسية التي يتوجب على القاضي الالتزام بها، وهي في حقيقة الأمر مبادئ دستورية قبل كل شيء، حيث يتعلق الأمر بمبدأ استقلالية السلطة القضائية التي تضمنتها الفقرة 01 من المادة 156 من الدستور التي نصت على ما يلي: " السلطة القضائية مستقلة، وتمارس في إطار القانون"،

1 تنص الفقرة 02 من المادة 02 من القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على ما يلي: "لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان". أنظر الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 46، الصادر بتاريخ 2006/07/16.

2 تضمنت المادة 64 من القانون العضوي المتضمن القانون الأساسي للقضاء ما يلي: " تحدد مدونة أخلاقيات مهنة القضاة التي يعدها المجلس الأعلى للقضاء الأخطاء المهنية الأخرى." أنظر القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06-09-2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 57، الصادر بتاريخ 2004/09/08.

ومبدأ الشرعية الجنائية وكذا مساواة المتقاضين أمام القضاء[1]، إذ تظهر أهمية التأكيد عليها من خلال كونها الأساس للالتزامات القاضي المنصوص عليها كذلك ضمن ذات المدونة، حيث يتوجب على القاضي أن يلتزم بالتحلي بمبدأ الحياد والتجرد، كما يلتزم بعدم القبول من أي جهة كانت أي تدخل من شأنه التأثير على عمله[2].

ويندرج التأكيد على هذه الالتزامات من كون أنها قواعد سلوكية تدخل ضمن إطار تدابير الوقاية من الفساد، ذلك أن المدونة قد أشارت ضمن حيثياتها إلى تطبيق قانون الوقاية من الفساد ومكافحته لاسيما المادة 12 منه، ففي شأن الوقاية من الرشوة والتي تعتبر من أهم جرائم الفساد، فقد أكدت هذه القواعد ضرورة التزام القاضي بالفصل في المسائل المعروضة عليه في أحسن الآجال، ذلك أن البطء في الفصل فيها من شأنه أن يساعد على تنامي الفرص لوجود عروض لمزايا ومنافع غير قانونية، فضلا على نص هذه القواعد على ضرورة أن يقي القاضي نفسه من كل شبهة، إضافة إلى عدم قبوله الهدايا من المتقاضين في أي شكل كان[3]. كما نصت ذات المدونة في الفقرة 05 من القسم 03 منها على ضرورة تنحي القاضي كلما كانت له العلاقة بالمتقاضين أو كانت له مصلحة في الدعوى مادية كانت أو معنوية، و في ذلك وقاية فعلية من الوقوع في حالة تعارض المصالح.

إضافة إلى الالتزامات التي نصت عليها المدونة، تم النص فيها أيضا على السلوكات التي يتوجب على القاضي الالتزام بها، حيث خصصت لها الجانب الثالث

---

1 تنص المادة 158 من الدستور على ما يلي: " أساس القضاء مبادئ الشرعية والمساواة، الكل سواسية أمام القضاء وهو في متناول الجميع ويجسده احترام القانون ". أنظر القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06-03-2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 14 الصادر بتاريخ 07-03-2016.

2 انظر الفقرة 02 والفقرة 09 من القسم 02 من مدونة أخلاقيات مهنة القضاة. ج ر ج ج د ش، العدد رقم 17 الصادر بتاريخ 14-03-2007.

3 انظر مدونة أخلاقيات مهنة القضاة، القسم 03 المعنون بـ "سلوكات القاضي"، الفقرتين على التوالي 12 و08، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 17 الصادر بتاريخ 14-03-2007.

والأخير منها الذي جاء بعنوان "سلوكات القاضي"، فإضافة إلى الالتزامات المنصوص عليها في القانون الأساسي للقضاة المشار إليه سلف، يتوجب على القاضي التحلي بمجموعة من الالتزامات والسلوكات أهمها التحلي بالحكمة والرزانة وضمان حق الدفاع والحفاظ على سرية المداولات، فضلا عن التنحي كلما كانت له علاقة بالمتقاضين، وعدم استعمال المنصب لأغراض شخصية، وعدم قبول الهدايا وعدم الخضوع للمؤثرات الخارجية وكذا وقاية نفسه من كل شبهة وغيرها من السلوكات الواجب التحلي بها.

وما يمكن قوله بشأن مضمون قواعد أخلاقيات مهنة القضاة، أنها تضمنت قواعد ومبادئ ذات أهمية بالغة تعتبر إطارا مدعما لضمان الأداء السليم والنزيه والملائم للقاضي، ذلك أنها تكمل وتدعم المبادئ والقواعد التي تضمنها القانون الأساسي للقضاء.

غير أنه وإذا كانت المادة 64 من القانون الأساسي للقضاة سالفة الذكر قد أشارت إلى تحديد الأخطاء المهنية الأخرى ضمن مدونة أخلاقيات مهنة القضاة، فإن هذه المدونة رغم ما تضمنته من مبادئ وقواعد بالغة الأهمية، إلا أنها لم تحدد بشكل صريح وواضح ما اصطلحت عليها المادة 64 سالفة الذكر بالأخطاء المنهية الأخرى، إذ ذيلت المدونة مضمونها ببيان السلوكات التي يتوجب على القاضي الالتزام والتحلي بها، دون التصريح بشكل واضح على أن مخالفة هذه السلوكات تمثل أخطاء مهنية تستوجب العقوبات التأديبية الملائمة لها والمقابلة لها.

الفرع الثاني: مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي المديرية العامة للضرائب.

وإذا كان القضاة لا يخضعون صراحة إلى أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، فعلى العكس من ذلك توجد فئات أخرى من الموظفين تخضع لهذا القانون الأساسي العام فضلا عن قوانينها الأساسية الخاصة بها، والتي قامت بوضع مدونات للسلوك تتميز بنوع من الخصوصية، من بينها مدونة أخلاقيات المهنة

والسلوك الخاصة بموظفي المديرية العامة للضرائب، حيث أصدرتها المديرية العامة للضرائب التابعة لوزارة المالية سنة 2009 وأخذت تسمية "دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب"، تضمنت قواعد ذات أهمية بالغة تندرج ضمن الوقاية من الفساد، حيث تم وضع قواعد سلوكية خصص لها الباب الأول الذي جاء بعنوان "قواعد أخلاقيات المهنة"، تم فيها تناول الواجبات سواء المرتبطة بممارسة الوظيفة التي خصص لها الفصل الأول من هذا الباب وكذا القواعد العامة لسلوك العون الموجود في الخدمة ضمن الفصل الثاني لذات الباب. أنا الباب الثاني فقد خصص لقواعد المسؤولية سواء المدنية أو التأديبية أو الجزائية، حيث تضمن قواعد مهمة تذكر موظفي المديرية العامة للضرائب بقواعد المسؤولية، خاصة الجزائية منها وهي المرتبطة بالخصوص بجرائم الفساد[1].

وما يمكن الوقوف عنده أن هذه المدونة التي أخذت تسمية دليل تضمنت قواعد مهمة من شانها أن تساعد هذه الفئة من الموظفين على أداء مهامهم بعيدا عن أية شبهات فساد تمس بسمعتهم وبسمعة الهيئة، كما أن قواعدها أحالت إلى النصوص التشريعية سواء المتعلقة بالمسؤولية المدنية أو المسؤولية التأديبية التي تضمنها القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، أو تلك المتعلقة بالمسؤولية الجزائية سواء ضمن قانون العقوبات بالنسبة لبعض الجرائم التي ذكرها هذا الدليل لاسيما التعسف في استعمال السلطة ضد الشيء العمومي أو جريمة ممارسة السلطة العمومية قبل توليها أو الاستمرار فيها على وجه غير مشروع، أو بعض الجرائم ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته[2].

---

1 دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، المديرية العامة للضرائب لوزارة المالية الجزائرية. انظر الموقع الرسمي المديرية العامة للضرائب لوزارة المالية الجزائرية، اطلع عليه بتاريخ 28 جويلية 2019، الرابط التالي:

- *https://www.mfdgi.gov.dz/images/pdf/guide_deontologie/guide%20deontologie%20ar.pdf*

2 المرجع نفسه، ص ص 22-30.

إلا أن ما يمكن الإشارة إليه في هذا المقام أن القواعد التي تتعلق بالمسؤولية الجزائية على الرغم من أنها جاءت لتذكر الموظف بالجرائم التي يمكن أن يرتكبها خلال ممارسته لوظيفته أو بمناسبتها والعقوبات المقررة لها وهو أمر محمود ومستحسن بالنسبة للغاية من المدونة، إلا أنها يشوبها بعض النقص، حيث لم تأتي على ذكر جرائم لا تقل أهمية من تلك المذكورة من جرائم الفساد، على غرار عدم ذكر جريمة تعارض المصالح المنصوص عليها في المادة 34 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، وجريمة أخذ فوائد بصفة غير قانونية التي جاءت في المادة 36 منه، فضلا عن جريمة تلقي الهدايا المنصوص عليها في المادة 38 منه، إضافة إلى استبدال مضمون الصياغة للجرائم التي تمت تناولها مصطلح الموظف العمومي بمصطلح "العون الجبائي"، في حين كان الأفضل الإبقاء على صياغة الأحكام والتذكير بها وفق ما جاءت ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، كما تم في السياق نفسه وضمن صياغة جريمة رشوة العون العمومي، إعطاء مثال "لقيام العون الجبائي بتصحيح خطأ تم اكتشافه عند إجراء عملية المراقبة"، في حين أن صياغة رشوة الموظف العمومي جاءت بصيغتها العامة دون أي تمثيل.

الفرع الثالث: مدونة أخلاقيات المهنة الخاصة بموظفي الجمارك.

إضافة إلى هذا المدونة توجد مدونة أخرى لا تقل أهمية عن سابقتها من حيث المضمون أو من حيث خصوصياتها، ذلك أنها تتعلق بفئات موظفي الجمارك، حيث تضمنت قواعد متميزة خاصة ما يتعلق منها بالوقاية من الرشوة، ذلك أن هذه المدونة قد أفردت من ضمنها أحكاما خاصة بالمخالفات الجنائية، بالنظر إلى الطابع الحساس الذي يميز إدارة الجمارك، حيث اعتبرت المدونة في هذا الصدد، أن عدم احترام الموظفين المنتمين إلى الأسلاك لمضمون المدونة هذه يشكل ظرفا مشددا[1]، كما تضمنت قاعدة تلزمهم بأن يطلعوا المسؤولين المباشرين على كل محاولة رشوة

1 موسى بودهان، النظام القانوني لمكافحة الرشوة في الجزائر. دار الهدى، عين مليلة، ط ب ر، 2010، ص 288.

انتهت إلى علمهم أو استهدفوا بها شخصيا، فضلا على إلزامهم برفض العروض التي يتلقونها بمناسبة تأديتهم مهامهم[1].

إن النص على هذه القواعد ضمن مدونة أخلاقيات مهنة موظفي الجمارك، يعتبر تكملة لما تضمنته النصوص الأخرى التي تخضع لها هذه الفئة من الموظفين العموميين- على النحو الذي تمت الإشارة إليه سلفا-، حيث تضمن القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك أحكاما في هذا الإطار، حيث في المقام الأول أوجبت الأحكام هذه على موظفي إدارة الجمارك احترام قواعد أخلاقيات المهنة، ضمن الفقرة 01 من نص المادة 25 منه، وفي المقام الثاني منعت عليهم التماس أو اشتراط أو قبول الهدايا أو الهبات أو المكافآت أو الامتيازات مهما كان نوعها مقابل خدمة يكون قد أداها الموظفون المعنيون[2].

الخاتمة

لقد تم النص ضمن الاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد على تنوعها وكذا ضمن النصوص الداخلية لاسيما قانون الوقاية من الفساد ومكافحته على وضع مدونات لسلوك الموظفين العموميين ولأخلاقيات المهنة، وهي مدونات تتضمن قواعد سلوكية

1 تضمنت الفقرة 08 من مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك الخاصة بموظفي الجمارك، والتي جاءت تحت عنوان "الهدايا والدعوات" على ما يلي: "ينبغي على موظف إدارة الجمارك رفض أي عرض للمكافأة من أية طبيعة كانت، يهدف إلى التأثير على قرار هو مقبل على اتخاذه أثناء ممارسة وظائفه".

2 تنص الفقرة 02 من المادة 25 من القانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك على ما يلي: " تحت طائلة المتابعات القضائية، يمنع عليهم التماس أو اشتراط أو قبول الهدايا أو الهبات أو المكافآت أو الامتيازات مهما كانت طبيعتها مقابل خدمة مؤداة في إطار وظائفهم." أنظر المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 14-11-2010 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 71 الصادر بتاريخ 24-11-2010.

يسترشد بها الموظفون عند ممارسة أعمالهم بصورة صحيحة ويتجنبون في ذات الوقت التصرف الخاطئ والسلوك غير الصحيح وكذا مبادئ تحث على النزاهة والسلوك السليم الذي من شأنه أن يصون كرامة الموظفين وكرامة الوظيفة على حد سواء. وما يمكن قوله وكنتيجة للبحث فإن:

- مدونات قواعد السلوك لا تختلف في جوهرها عن قواعد أخلاقيات المهنة، وأنها قواعد ذات قيمة قانونية، حيث تعتبر مكملة للقوانين الأساسية، فهي ضرورية لسد العجز أو الغموض الذي قد يكتنف الأحكام القانونية والتنظيمية السارية المفعول.

وبينت أحكام المادتين 07 و12 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته الجهات التي يقع عليها التزام العمل على وضع مدونات لسلوك الموظفين العموميين المتمثلة في الدولة والمجالس المنتخبة والجماعات المحلية والمؤسسات والهيئات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية، فضلا عن مدونات أخلاقيات المهنة بالنسبة لسلك القضاة.

وإذا كانت مدونة أخلاقيات مهنة القضاة قد تم إصدارها، إلا أن مجال وضع مدونات سلوك الموظفين العموميين لا يزال يحتاج إلى تكريس لتطبيق عميق لهذا التدبير المهم من تدابير الوقاية من الفساد، ذلك أن الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته اكتفت بإعداد مشروعي مدونتين للسلوك. جعلت الأول خاصاً بالأعوان أو الموظفين العموميين، وما يمكن قوله بشأنه:

- لم يتم إصدار النصوص التنظيمية بغية اعتماد مدونة سلوك الموظفين العموميين بموجب أداة قانونية سليمة.

- جمع مشروع المدونة بين جميع الأصناف التي تندرج ضمن مفهوم الموظف العمومي بما في ذلك المنتخبين، حيث تكون قد وضعت في تصورها وضع مدونة عامة وهو ما أكد عليه المشروع صراحة، في حين أن أغلبية المنظومات

القانونية اتجهت إلى إصدار مدونات للسلوك منها ما هي خاصة بالوظيفة العمومية ومنها ما هي خاصة بالجماعات المحلية وغيرها.

- جاءت قواعد سلوك الموظف العمومي مقتصرة فقط على بعض الأفعال التي تمثل جرائم الفساد، إذ كان من الأجدى أن يتم وضع قواعد تذكر الموظف العمومي بضرورة الامتناع عن إتيان أفعال تشكل جرائم لاسيما جرائم الفساد.

أما المشروع الثاني فتعلق بمجال الصفقات العمومية ويخص الأعوان العموميين المتدخلين في عملية إبرام الصفقات العمومية، وما يمكن قوله بشأنه:

- لم يتم إصدار المدونة هذه بموجب أداة قانونية سليمة أيضا، حيث ستتولى سلطة ضبط الصفقات العمومية والمرفق العام عملية إعدادها ويوافق عليها من طرف الوزير المكلف بالمالية وفقاً لمقتضيات تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام ساري المفعول.

- تضمن مشروع المدونة هذا مبادئ وقواعد متميزة يسترشد بها الأعوان المتدخلون في إبرام الصفقات العمومية، إلا أنه يشوبه بعض النقص خاصة اقتصار إحالة بعض أحكامه إلى تطبيق أحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في شقها التأديبي، في حين أن الأعوان العموميين لا يخضعون جميعهم إلى هذا التشريع، بل يتنوع خضوعهم للنصوص القانونية بحسب طبيعة المرفق أو النشاط أو طبيعة المؤسسة التي يعملون لديها.

أما مدونة أخلاقيات مهنة القضاة فقد تضمنت قواعد ومبادئ ذات أهمية بالغة، إلا أنه يمكن القول أنها:

- جاءت ناقصة لجهة عدم تحديدها بشكل صريح وواضح للأخطاء المنهية التي أشارت إليها المادة 64 من القانون الأساسي للقضاة والتي أحالت إلى مدونة أخلاقيات المهنة لتحديدها، ذلك أن المدونة تضمنت ثلاث محاور تتمثل في المبادئ والتزامات وكذا سلوكات القاضي، دون أن تحدد الأخطاء المهنية ودون

التصريح بشكل واضح على أن مخالفة هذه السلوكات تمثل أخطاء مهنية تستوجب العقوبات التأديبية الملائمة لها والمقابلة لها.

توجد مدونات أخرى للسلوك خاصة بفئات خاصة من الموظفين، من بينها مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك الخاصة بموظفي المديرية العامة للضرائب التي أصدرتها المديرية العامة للضرائب التابعة لوزارة المالية سنة 2009 وأخذت تسمية "دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب"، وما يمكن قوله بشأنها:

- تضمنت المدونة قواعد ذات أهمية بالغة تندرج ضمن الوقاية من الفساد، لاسيما القواعد العامة للسلوك وقواعد المسؤولية،

- يشوب القواعد التي تتعلق بالمسؤولية الجزائية بعض النقص، حيث لم تأت على ذكر جرائم لا تقل أهمية من تلك المذكورة من جرائم الفساد، وهي "تعارض المصالح" المنصوص عليها في المادة 34 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، و"أخذ فوائد بصفة غير قانونية" التي جاءت في المادة 36 منه، فضلا عن "تلقي الهدايا" المنصوص عليها في المادة 38 منه،

- استبدال مضمون الصياغة للجرائم التي تمت الإحالة إليها ضمن المدونة مصطلح الموظف العمومي بمصطلح "العون الجبائي". في حين كان الأفضل الإبقاء على صياغة الأحكام والتذكير بها وفق ما جاءت ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته.

إضافة إلى ذلك تم إصدار مدونة أخلاقيات المهنة خاصة بفئات موظفي الجمارك، وما يمكن الوقوف عنده، أنها:

- تضمنت قواعد متميزة خاصة ما يتعلق منها بالوقاية من الرشوة، لاسيما نصها على إلزام الموظفين بإطلاع المسؤولين المباشرين على كل محاولة رشوة انتهت

إلى علمهم أو استهدفوا بها شخصيا، فضلا على إلزامهم برفض العروض التي يتلقونها بمناسبة تأديتهم مهامهم.

وعليه، ونظراً للأهمية البالغة التي تكتسيها مدونات سلوك الموظفين العموميين وأخلاقيات المهنة كتدابير وقائية من الفساد، فإنه يكون من المهم أن:

- يتم إصدار النصوص التنظيمية التي يتم بموجبها اعتماد مدونة سلوك الموظفين العموميين تتعلق بالموظفين الخاضعين للقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، تتضمن مبادئ عامة وقواعد سلوكية، فضلا عن قواعد المسؤولية لاسيما التأديبية والجزائية منها بما يتوافق والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وقانون العقوبات وكذا قانون الوقاية من الفساد ومكافحته،

- يتم إصدار مدونات أخرى للسلوك خاصة بالمنتخبين سواء أعضاء البرلمان أو أعضاء المجالس المنتخبة المحلية، تتضمن مبادئ وقواعد سلوكية وأخرى للمسؤولية لاسيما الجزائية منها،

- يصار إلى إعداد مدونة أخلاقيات المهنة خاصة بالمتدخلين في مجال إبرام الصفقات العمومية من قبل سلطة ضبط الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، وأن يتم إصدارها من قبل الوزير المكلف بالمالية وفق ما تقتضيه تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام ساري المفعول، حيث يكون من الضروري أن تتضمن قواعد لسلوك الموظفين المكلفين بالصفقات العموميين ابتداء من تحضير الصفقة إلى إعداد مشروع دفتر الشروط، واختيار طريقة إبرام الصفقة إلى الإعلان عنها، واستلام العروض وفتحها وكذا تقييمها إلى منح الصفقة، وإبرامها ثم تنفيذها.

- يتم العمل على تتميم مدونة أخلاقيات القضاة بوضع قواعد واضحة بغية تحديد الأخطاء المهنية الأخرى التي لم يأت على ذكرها القانون الأساسي للقضاة والذي أحالت أحكامه للمدونة من أجل تحديدها.

- تتميم مضمون مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك الخاصة بموظفي المديرية العامة للضرائب بالإحالة إلى جرائم فساد أخرى لا تقل أهمية عن تلك المذكورة ضمن المدونة، بإضافة "تعارض المصالح"، "أخذ فوائد بصفة غير قانونية"، وكذا "تلقي الهدايا"، فضلا عن الإبقاء على صياغة الأحكام والتذكير بها وفق ما جاءت ضمن قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، بالاستعاضة عن مصطلح "العون الجبائي" بالمصطلح الأصلي وهو"الموظف العمومي".

- إصدار مدونات للسلوك خاصة بالشاغلين للمناصب والوظائف في الهيئات والمؤسسات العمومية وكذا المؤسسات العمومية ذات النشاطات الاقتصادية وهي أصناف ذكرتها المادة 07 من قانون الوقاية من الفساد ومكافحته، ولا تزال تشهد نقصا فادحا في مجال مدونات السلوك.

وفي الأخير، ما يمكن قوله أنه بالنظر إلى تشعب وخطورة جرائم الفساد، فينبغي العمل على تجسيد الأحكام بالغة الأهمية المنصوص عليها ضمن تدابير وضع مدونات لسلوك الموظفين العموميين ومدونات لأخلاقيات المهنة خصوصا وتدابير الوقاية من الفساد عموما بوصفها قواعد وقائية يضاف إليها القواعد والأحكام الجزائية.

قائمة المراجع

أولا: المراجع باللغة العربية

1. الكتب والمؤلفات:

- أحسن بوسقيعة، الوجيز في القانون الجزائي الخاص، جرائم الفساد–جرائم المال والأعمال– جرائم التزوير. ج 02، دار هومة، الجزائر، ط 13، 2013.
- عبد القادر الشيخلي، أخلاقيات الوظيفة العامة، دار مجدلاوي، عمان، الطبعة 01، سنة 1999.
- عمار بوضياف، شرح تنظيم الصفقات العمومية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة 03، سنة 2011.
- سعيد مقدم، الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2010.
- موسى بودهان، النظام القانوني لمكافحة الرشوة في الجزائر، دار الهدى، عين مليلة، ط ب ر، 2010.

2. المقالات العلمية

- ديالا جميل محمد الرزي وبن منصور عبد الله، "مبادئ وقواعد السلوك الأخلاقي كرابط فاعل بين حوكمة المؤسسات ومكافحة الفساد– دراسة تطبيقية على الوزارات الحكومية في قطاع غزة"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، المجلد 20، العدد 02، غزة، 2012.
- سعيد مقدم، أخلاقيات الوظيفة العمومية، مجلة المدرسة الوطنية للإدارة، المجلد 07، العدد 01، الجزائر، 1997.

- عوض خلف العنزي والأستاذ عقوب رشيد العديم، إدراك الموظفين للمسلك الوظيفي والأخلاقيات المهنية – دراسة ميدانية على الأجهزة الحكومية بدولة الكويت، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 22، العدد 02، دمشق، 2006.

- ماينو الجيلالي، أخلاقيات مهنة القضاء في المواثيق الدولية والتشريعات العربية والشريعة الإسلامية، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتامنغست، العدد 02، 2016.

3. الاتفاقيات الدولية والنصوص القانونية:

أ. الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من قبل الجزائر:

- إتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بماباتو في 11 جويلية 2003.

- اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003.

- الإتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحررة بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر 2010.

ب. النصوص القانونية:

- **القوانين العضوية:**

- القانون العضوي رقم 11/04 المؤرخ في 06-09-2004 المتضمن القانون الأساسي للقضاء، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 57، الصادر بتاريخ 2004/09/08.

- القانون العضوي رقم 12-02 المؤرخ في 12-01-2012 الذي يحدد حالات التنافي مع العهدة البرلمانية، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 01 الصادر بتاريخ 14-01-2012.

- **القوانين العادية والأوامر:**

- القانون رقم 06-01 المؤرخ في 20-02-2006 المتعلق بالوقاية من الفساد ومكافحته، المعدل والمتمم، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 14 الصادر بتاريخ 08-03-2006.

- الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 15-07-2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 46، الصادر بتاريخ 2006/07/16.

- القانون رقم 01/16 المؤرخ في 06-03-2016 المتضمن التعديل الدستوري، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 14 الصادر بتاريخ 07-03-2016.

- **المراسيم الرئاسية:**

- المرسوم الرئاسي رقم 128/04 المؤرخ في 2004/04/19 المتضمن التصديق، بتحفظ، على اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، المعتمدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة بنيويورك يوم 31 أكتوبر 2003، ج رج ج د ش، العدد رقم 26 الصادر في 25 أبريل 2004.

- المرسوم الرئاسي رقم 137/06 المؤرخ في 2006/04/10 المتضمن التصديق على اتفاقية الاتحاد الإفريقي لمنع الفساد ومكافحته، المعتمدة بماباتو في 11 جويلية 2003، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 24 الصادر في 16 أبريل 2006.

- المرسوم الرئاسي رقم 413/06 المؤرخ في 2006/11/22 الذي يحدد تشكيلة الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته وتنظيمها وكيفيات سيرها، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 74 الصادر بتاريخ 22-11-2006.

- المرسوم الرئاسي رقم 10-236 المؤرخ في 07-10-2010 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية، المعدل والمتمم، الملغى، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 58 الصادر في 07-10-2010.

- المرسوم الرئاسي رقم 64/12 المؤرخ في 2012/02/07 ، ج ر ج ج د ش، العدد رقم رقم 08 الصادر بتاريخ 2012/02/15.

- المرسوم الرئاسي رقم 249/14 المؤرخ في 2014/09/08 المتضمن التصديق على الاتفاقية العربية لمكافحة الفساد، المحررة بالقاهرة، بتاريخ 21 ديسمبر 2010، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 54 الصادر في 21 سبتمبر 2014.

- المرسوم الرئاسي رقم 15-247 المؤرخ في 16-09-2015 المتضمن تنظيم الصفقات العمومية وتفويضات المرفق العام، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 50 الصادر في 20-09-2015.

- **المراسيم التنفيذية:**

- المرسوم التنفيذي رقم 276/92 المؤرخ في 1992/07/06 المتضمن مدونة أخلاقيات الطب، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 52 الصادر بتاريخ 08-07-1992.

- المرسوم التنفيذي رقم 10-286 المؤرخ في 14-11-2010 المتضمن للقانون الأساسي الخاص بالموظفين المنتمين للأسلاك الخاصة بإدارة الجمارك، ج ر ج ج د ش، العدد رقم 71 الصادر بتاريخ 24-11-2010.

- **المدونات والوثائق:**

- مدونة أخلاقيات مهنة القضاة في الجزائر. ج ر ج ج د ش، العدد رقم 17 الصادر بتاريخ 14-03-2007.

- مدونة السلوك الوظيفي وأخلاقيات الوظيفة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية، منشورات وزارة تطوير القطاع العام، عمان، ،2009.

- دليل أخلاقيات المهنة لموظفي المديرية العامة للضرائب، المديرية العامة للضرائب لوزارة المالية الجزائرية، 2009.

- مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة بجمهورية مصر العربية، منشورات وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (التنمية الإدارية)، القاهرة، 2014.

- مدونة سلوك وأخلاقيات العون العمومي للجمهورية التونسية، الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، العدد رقم 07 لسنة 2014، الصادر بتاريخ 07-11-2014.

- وثيقة مبادئ السلوك المهني وأخلاقيات الوظيفة العامة لدولة الإمارات العربية المتحدة، منشورات الهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية، الطبعة 03، أبو ظبي، 2017.

- مدونة أخلاقيات المهنة والسلوك الخاصة بموظفي الجمارك، الجزائر، بدون ذكر تاريخ النشر.

- مشروع مدونة قواعد سلوك الموظف العمومي المعدة، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الجزائر، بدون ذكر تاريخ النشر.

- مشروع مدونة أدبيات وأخلاقيات المهنة في مجال الصفقات العمومية، الهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته، الجزائر، بدون ذكر تاريخ النشر.

4. المواقع الرسمية للهيئات الإدارية ذات الصلة:

- الموقع الرسمي للهيئة الوطنية للوقاية من الفساد ومكافحته في الجزائر، اطلع عليه بتاريخ 14 جويلية 2019، الرابط:

- *http://www.onplc.org.dz/images/ONPLC/fran%C3%A7ais/code%20de%20conduite.pdf*

- الموقع الرسمي المديرية العامة للضرائب لوزارة المالية الجزائرية، اطلع عليه بتاريخ 28 جويلية 2019، الرابط:

- *https://www.mfdgi.gov.dz/images/pdf/guide_deontologie/guide%20deontologie%20ar.pdf*

- الموقع الرسمي لدائرة الموازنة العامة للمملكة الأردنية الهاشمية، اطلع عليه بتاريخ 05 أوت 2019، الرابط :

- *http://www.gbd.gov.jo/ar/Page/Index/code-ethics-professional-conduct-public-service*

- الموقع الرسمي للمحكمة الدستورية للمملكة الأردنية الهاشمية، اطلع عليه بتاريخ 02 أوت 2019، الرابط:

- *http://www.cco.gov.jo/portals/0/modawent.pdf*

- الموقع الرسمي للهيئة الاتحادية للموارد البشرية الحكومية لدولة الإمارات العربية المتحدة، اطلع عليه بتاريخ 06 أوت 2019، الرابط:

- *https://www.fahr.gov.ae/Portal/Userfiles/Assets/Documents/492820c5.pdf*

- الموقع الرسمي لهيئة تنفيذ مشروعات المحطات المائية لتوليد الكهرباء التابعة لوزارة الكهرباء والطاقة المتجددة لجمهورية مصر العربية، اطلع عليه بتاريخ 10 أوت 2019، الرابط:

- *https://www.hppea.gov.eg/docs/job_behavior.pdf*

ثانياً: المراجع باللغة الفرنسية.

1. المؤلفات

- Emmanuel AUBIN : DROIT DE LA FONCTION PUBLIQUE. Ed EJA, Paris, 2eme Ed, 2004.

- Joël Moret-Bailly, Les conflits d'intérêts, Définir, Gérer, Sanctionner. Ed LGDJ, Paris, 2012.

2. المقالات

- Jacqueline RIFFAULT-SILK, « la lutte contre la corruption nationale et internationale par les moyens du droit pénal », Revue internationale de droit comparé, vol. 54 N° 02, Paris, 2002.

- Jean-Marc Sauvé, » Quelle déontologie pour les hauts fonctionnaires ? » Revue française d'administration publique, N° 134, Paris, 2013.

3. النصوص القانونية

- LOI n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

4. مواقع الأنترنت

- Site du journal officiel de la république Française, visité le 02-09-2019. voir le lien :

  https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000032433852&categorieLien=id.

- Nicole DECOOPMAN, DROIT ET DÉONTOLOGIE-Contribution à l'étude des modes de régulation, curapp-revues, Paris, P 87, visité le 28-08-2019. voir le lien:

  https://www.u-picardie.fr/curapp-revues/root/23/decoopman.pdf