

الممارسات المسيئة للأداب والأخلاقيات الجامعية بين النصوص القانونية
والممارسات الميدانية في ضوء الميثاق الجديد لسنة 2021 لدى أساتذة التعليم
العالي

Abusive practices of university morals and ethics between legal texts
and field practices in light of the new charter 2021 among professors of
higher education

د. عبدالله جوزه*

جامعة عمار ثلجي بالأغواط، الجزائر

تاريخ التقييم: 2022/04/02

تاريخ الإرسال: 2022/04/02

تاريخ القبول: 2022/04/17

Abstract:

المخلص:

This study aims to investigate the degree to which abusive practices of university morals and ethics have become rampant in the fact of the Algerian university, and to determine the ability of the mechanisms and legal devises within it to apply all legal texts brought by the new charter to reduce them or to reduce their proportions.

In order to achieve this scientific objective, the study used the descriptive analytical method.

The study concluded that the abusive practices of university morals and ethics at the Algerian University are constantly increasing from day to day, due to the absence or absence of legal devices and mechanisms by senior officials inside it for personal purposes.

Keywords Practice, ethics, university, legal texts, higher education.

تهدف هذه الدراسة إلى استقصاء درجة استفحال الممارسات المسيئة للأداب والأخلاقيات الجامعية في واقع الجامعة الجزائرية، والوقوف على قدرة الآليات والأجهزة القانونية الموجودة بداخلها في تطبيق مجمل النصوص القانونية التي جاء بها الميثاق الجديد للحد منها أو التقليل من نسبتها.

تحقيقا لهذا المقصد العلمي استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي.

توصلت الدراسة إلى أن الممارسات المسيئة للأداب والأخلاقيات الجامعية في الجامعة الجزائرية في تزايد مستمر من يوم لآخر، بسبب غياب أو تغييب الأجهزة والآليات القانونية من قبل المسؤولين الكبار بداخلها لأغراض شخصية.

الكلمات المفتاحية: ممارسة، أخلاقيات، جامعة، نصوص قانونية، تعليم عالي.

*عبدالله جوزه، a abdallahdj@gmail.com

1- مقدمة

بما أن وضع القوانين والأنظمة والتشريعات في أي مجال أو مكان، القصد منه تحديد وضبط سلوك الأفراد وتوجيههم إلى ما يخدم القيم الأخلاقية السائدة، فضلا على تشجيع وترشيد ودعم السلوك الأخلاقي القويم لديهم. وبما أن تفعيل تلك القيم الأخلاقية داخل أي مجال أو مكان يتوقف على القدرة على الإفصاح عن الممارسات غير أخلاقية وغير قانونية وغير منطقية، فضلا على القدرة على امتلاك الآليات والأجهزة القادرة على إثباتها، وملاحقة مرتكبيها بروح من المسؤولية والشفافية العالية.

وبما أن الجامعة الجزائرية تعمل على تكريس أخلاقيات مهنية بداخل أنشطتها وأعمالها، فضلا على تكريسها لدى منتسبيها على اختلافهم، جاءت هذه الدراسة لتقف على مدى توفر الجامعة الجزائرية على الأجهزة والأدوات الرقابية بداخلها ودرجة استقلاليتها في تطبيق الأحكام القانونية التي نص عليها الميثاق الجديد للأداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021، في حالة حدوث الانحرافات الإدارية أو الأخلاقية أو التنظيمية من كل الأطراف المشكلة للأسرة الجامعية بداخلها، بالخصوص من أساتذة التعليم العالي، فضلا على قدرة هذه الأجهزة والأدوات الرقابية على إخضاع كافة الأشخاص للمساءلة بشفافية، بالخصوص الذين يتولون المناصب العليا بها، ومحاسبتهم على نتائج أعمالهم وأقوالهم. بالإضافة إلى قدرة تلك الأجهزة والأدوات الرقابية على الوقوف أمام تحايل المسؤولين الكبار على تطبيق الأنظمة والقوانين التي جاء بها الميثاق الجديد.

تأسيسا على ذلك تنطلق الدراسة من التساؤل الآتي:

تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في مجال العمل، وإن كان يعني تسليط العقوبة على المخالف لقواعد السلوك القويم الذي تؤمن به المنظمة، والعمل كذلك على حمايته من التعسف الذي قد يمارس عليه من قبل الإدارة، من حيث الحرص على أن تكون جميع تصرفاتها مطابقة لأحكام وقواعد القانون بمعناه الواسع، فإنه كذلك يعني ضمان الحماية لمختلف الأفراد من الانتقام عند التبليغ عن السلوكيات الخاطئة التي يقفون عليها بموقع المركز الذي يحتلونه.

- هل تملك الأجهزة الرقابية والمحاسبة على مستوى الجامعة الجزائرية المخولة قانونا، القدرة على ضمان التطبيق الحسن لتلك القوانين والأنظمة والتشريعات بداخلها على جميع الأطراف المرتبطة بها، بالخصوص أساتذة التعليم العالي، والقدرة على تقديم كافة الضمانات القانونية لحماية الأفراد منهم على اختلاف مستوياتهم ومراكزهم من تعسف الإدارة، في حقهم في حالة التبليغ عن الممارسات المسينة لأخلاقيات المهنة، فضلا على قدرتها على التبليغ وملاحقة أصحاب البطون المنتفخة والأفواه الشجعة منهم؟.

بناء على ذلك تطرح الدراسة التساؤلات الجزئية التالية:

- إن تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في أي مجال، يتحدد بدرجة استقلالية الجهات المختصة في تطبيقها، فضلا على قدرتها على خدمة مختلف الأفراد المنتمين لها بسواسية، وضمان الحقوق والحريات لهم. فهل أجهزة الرقابة والمحاسبة داخل الجامعة الجزائرية تملك هذه الصفات؟.

- إن تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في أي مجال، يتحدد بدرجة قدرة الجهات المختصة في تطبيقها، على التأكد من تنفيذ مجمل الأفراد على اختلاف مستوياتهم الإدارية والوظيفية للقوانين واللوائح والتنظيمات، فضلا على قدرتها على رصد المخالفات والمخالفين لها، مع تسليط العقوبات

المناسبة في حقهم وفق التشريع المعمول به بكل شفافية ونزاهة. فهل أجهزة الرقابة والمحاسبة داخل الجامعة الجزائرية تملك هذه القدرة؟

- إن تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في أي مجال، يتحدد بدرجة قدرة الجهات المختصة في تطبيقها، على ضمان كافة سبل الحماية لمن يكشف عن التجاوزات والانحرافات، من تعسف وبطش القوى المستبدة والظالمة في حقه. فهل أجهزة الرقابة والمحاسبة داخل الجامعة الجزائرية تملك هذه القدرة؟

تبعاً لهذه الأسئلة تم وضع الفرضية العامة الآتية:

- تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في مجال الجامعة الجزائرية، وإن كان يعني تسليط العقوبة على المخالفين لقواعد السلوك القويم الذي تؤمن به، والعمل كذلك على حماية الأفراد على اختلافهم من التعسف الذي قد يمارس عليهم من قبل الإدارة، من حيث الحرص على أن تكون جميع تصرفاتها مطابقة لأحكام وقواعد القانون بمعناه الواسع، فإنه كذلك يعني ضمان الحماية لمختلف الأفراد من الانتقام عند التبليغ عن السلوكيات الخاطئة التي يقفون عليها بموقع المركز الذي يحتلونه.

يتفرع عن الفرضية العامة الفرضيات الجزئية الآتية:

- إن تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في الجامعة الجزائرية، يتحدد بدرجة استقلالية الجهات المختصة في تطبيقها، فضلاً على قدرتها على خدمة مختلف الأفراد المنتمين لها بسواسية، وضمان الحقوق والحريات لهم؛

- إن تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في الجامعة الجزائرية، يتحدد بدرجة قدرة الجهات المختصة في تطبيقها، على التأكد من تنفيذ مجمل الأفراد على اختلاف مستوياتهم الإدارية والوظيفية للقوانين واللوائح والتنظيمات، فضلاً على قدرتها على رصد المخالفات والمخالفين لها، مع تسليط العقوبات المناسبة في حقهم وفق التشريع المعمول به بكل شفافية ونزاهة؛

- إن تطبيق القوانين والأنظمة والتشريعات في الجامعة الجزائرية، يتحدد بدرجة قدرة الجهات المختصة في تطبيقها، على ضمان كافة سبل الحماية لمن يكشف عن التجاوزات والانحرافات، من تعسف وبطش القوى المستبدة والظالمة في حقه بداخلها.

تعمل الدراسة على تحقيق الأهداف الآتية:

- التعرف على طبيعة الأخطاء والعقوبات التي نص عليها ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية في نسخته الجديدة لسنة 2021، التي من الممكن أن يقع فيها أساتذة التعليم العالي؛

- التعرف على طبيعة النصوص القانونية التي أحال إليها الميثاق الجديد في تحديد الأخطاء المهنية التي من الممكن أن يقع فيها أساتذة التعليم العالي، فضلاً على نوعية العقوبات المناسبة لها؛

- التعرف عن أركان المخالفات التأديبية التي من الممكن أن يقع فيها أساتذة التعليم العالي؛

التعرف على مراحل توقيع العقوبات التأديبية؛

- التعرف على تصنيفات العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة؛

- التعرف على السلطات التأديبية التي لها الأحقية في تسليط العقوبة على المخالف أو المخالفين لأخلاقيات المهنة؛

- التعرف على الإجراءات التأديبية التي يجب التقيد بها من قبل السلطة التأديبية.

2- أهمية الدراسة العلمية

قيمة ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية الذي طرحته وزارة التعليم العالي والبحث العلمي خلال سنة 2021، لا تتجلى في نصوصه وأحكامه فقط، بل تتجلى في القدرة على تطبيقه في الميدان من حيث القدرة على تمكين مختلف الأفراد المنتمين للأسرة الجامعية من إثبات الأخطاء المرتكبة في حقهم، أو في الإبلاغ عن التي ترتكب في حق غيرهم، أو في حق الجامعة كمرفق عام، فضلا على تحريك الدعوة التأديبية ومتابعة التحقيق فيها حتى توقيع العقوبة على المتسببين فيها بالخصوص إن كانوا من المسؤولين الكبار بداخلها أو الذين يحظون بحماية من أحد الأطراف أو الهيئات داخل الجامعة، بالإضافة إلى تمكين هؤلاء من الحماية الكافية خلال مراحل توقيع العقوبة.

3- المعالجة المنهجية للموضوع

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي، الذي من خلاله تم مراجعة وتحليل محتوى الأدب النظري والدراسات السابقة الخاصة بموضوع أخلاقيات المهنة بالعموم، وذلك المتعلق بمهنة التعليم العالي، فضلا عن مراجعة مختلف النصوص والمراسيم التنظيمية والقوانين التي أشار إليها الميثاق، المنضمة للأخطاء والعقوبات التي يمكن أن يقع فيها موظفو القطاع العام والأعوان الإداريين والطلبة، بغية صياغة إطار للتفكير والتدقيق، لإرشاد الوزارة الوصية لتبني الأسلوب الجاد في تكريس المبادئ والقيم والقواعد الأخلاقية، بدل الاكتفاء بالصياغة، بما يعمل على تطوير أداء المنظمة الجامعية، ويحفظ حقوق وواجبات كل طرف.

4- تحديد مفاهيم الدراسة

المفهوم الاصطلاحي لأخلاقيات المهنة: ينظر لها على أنها "مجموعة من المبادئ والمعايير التي تعتبر أساسا لسلوك أفراد المهنة المستحب، والتي يتعهدون بالتزامها ومراعاتها وعدم الخروج على أحكامها" كما ينظر إليها على أنها "مجموعة المبادئ والأسس والقيم التي يحملها الأفراد ويتمسكون بها ويعملون بمقتضاها في المهنة" أيضا تعرف على أنها "مجموعة من القواعد والأسس التي يجب على الموظف التمسك بها والعمل بمقتضاها ليكون ناجحا مع الناس وفي مهنته، وقادرا على اكتساب ثقة زبائنه وزملائه ورؤسائه" (بن سلام بن خليل الرومي، 2009، ص 83).

التعريف الإجرائي لأخلاقيات المهنة: تنظر الدراسة لمفهوم أخلاقيات المهنة على أنها: مجموعة القواعد والأصول المتعارف عليها من قبل أفراد الأسرة الجامعية، والتي تستلزم منهم سلوكا معينا قائما على الالتزام بها، بحيث تكون مراعاتها محافظة على شرف الجامعة، والإخلال بها خروجا على شرفها.

يستفاد من التعريفات السابقة حول أخلاقيات المهنة أنها:

- السلوك الصائب والخيار السليم الملزم بالمبادئ الأخلاقية، وهو عكس السلوك غير الأخلاقي الذي لا يخضع للمبادئ الأخلاقية الصحيحة؛

- تلك الأخلاقيات التي تتعلق بسلوك وتصرفات الموظفين داخل الوظيفة العامة، والتي تنص عليها جميع أنظمة الخدمة المدنية في العالم، بوجوب تحلي الموظفين بالسيرة الحسنة والأخلاق الكريمة؛

- الإطار الشامل الذي يحكم التصرفات والأفعال اتجاه شيء ما، فضلا على توضيح ما هو مقبول أو صحيح، وما هو مرفوض وخاطئ بشكل نسبي في ضوء المعايير السائدة في المجتمع وبحكم العرف والقانون، والذي تلعب فيه الثقافة التنظيمية وقيم وأنظمة المنظمة وأصحاب المصالح دورا أساسيا في تحديده المبادئ والسلوكيات التي تمثل القيم الأخلاقية، وتكون بمثابة مقاييس مثالية للسلوك المهني الذي يتعين على الموظفين التحلي بها عند ممارستهم أعمالهم وعند تعاملهم مع الزملاء، والأفراد الذين يرتبطون بالمنظمة.

إذا ما تم إسقاط ذلك على مركز كل فرد من أفراد الأسرة الجامعية، فهي تعني ضرورة:

- القيام بالأدوار المسندة إليهم في إطار الأخلاقيات المنظمة لسلوكياتهم اليومية؛
- الالتزام بعدم إلحاق الضرر على اختلافه بأنفسهم أو بالذين يرتبطون معهم داخل المنظمة الجامعية، أو بالمنظمة الجامعة بحد ذاتها، أو بالمتعاملين معها من أصحاب المصالح؛
- الالتزام بعدم الغش والخداع في التعاملات والمعاملات مع الذات أو مع الغير على اختلافه داخلي أو خارجي؛
- الالتزام بعدم التحيز في القيام بأي ممارسات لصالح طرف دون الآخر؛
- الالتزام بالعمل على تطبيق جميع القوانين والأعراف والأنظمة المتفق عليها داخل المنظمة الجامعية.

5- طبيعة الأخطاء المهنية الواردة في نص ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021 في حق أو من قبل أساتذة التعليم العالي

نص ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021 على الأخطاء المهنية التالية:

- التحرش النفسي أو الأخلاقي أو الجنسي؛
- السلوك الجنسي؛
- مظاهر العنصرية والتمييز ضد المهاجرين أو على أساس الهوية الجنسية أو المعتقدات الدينية والآراء السياسية والعرق أو الأقلية والخلفية الاجتماعية والمرض والعجز؛
- خطاب الكراهية المتعلقة بجميع أشكال التعبير التي تنشر أو تحرض أو تشجع التمييز أو تلك التي تعبر عن ازدراء أو إذلال أو عداوة أو كراهية أو عنف (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2021، ص12).

فضلا عن الإشارة لتلك الأخطاء المهنية المذكورة في النصوص التالية:

- يحدد الأمر رقم 03/06 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية من المادة 178 إلى المادة 185 الأخطاء المهنية على الشكل التالي:
- الإخلال بالانضباط العام الذي يمكن أن يمس بالسير الحسن بالمصالح حسب ما تذهب إليه المادة 178؛
- المساس سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين أو أملاك الإدارة؛
- الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181.
- حسب ما تذهب إليه المادة 179؛
- التحويل غير قانوني للوثائق الإدارية؛
- إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من الواجب تقديمها خلال تأدية المهام؛
- رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بالوظيفة دون مبرر مقبول؛

- إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية؛
 - استعمال تجهيزات أملك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة حسب ما تذهب إليه المادة 180؛
 - الاستفادة من امتيازات من أية طبيعة كانت من شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأدية خدمة في إطار ممارسة الوظيفة؛
 - ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل؛
 - التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة؛
 - إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة؛
 - تزوير الشهادات أو المؤهلات في كل وثيقة تسمح بالتوظيف أو الترقية؛
 - الجمع بين الوظيفة ونشاط مربح آخر غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر، حسب ما تذهب إليه المادة 181؛
 - تغيب الموظف عن العمل لمدة 15 يوم متتالية على الأقل دون مبرر مقبول حسب المادة 184 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46-2006، ص ص16-17).
- وقد تم استكمال هذه المنظومة الهامة بشكل مفيد من خلال القوانين الأساسية الخاصة بـ:

- المرسوم التنفيذي رقم 129/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق ل 3 مايو 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي، الصادر في الجريدة الرسمية رقم 23 المؤرخة في 4 ماي 2008 بالخصوص في المادتين 22 و23 إذ يشير في المادة 22 منه إلى أنه زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطبيقا لأحكام المادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى. في حين تشير المادة 23 منه إلى أنه تعلن العقوبات التأديبية من الدرجتين الأولى والثانية المتخذة ضد الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين بمقرر مشترك مبرر من الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة بناء على اقتراح من عميد كلية الطب أو رئيس المؤسسة الصحية المعنيين بعد شروحات كتابية من المعني، وتعلن العقوبات من الدرجة الثالثة والرابعة بمقرر مشترك بين الوزير المكلف بالتعليم العالي والوزير المكلف بالصحة بناء على اقتراح من عميد كلية الطب أو مدير المؤسسة الصحية المعنيين، بعد أخذ الرأي المطابق للجنة المتساوية الأعضاء المعنية المنعقدة في مجلس تأديبي (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23-2008، ص 11).

- المرسوم التنفيذي رقم 130/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق ل3 ماي سنة 2008 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الصادر في الجريدة الرسمية رقم 23 المؤرخة في 4 ماي 2008 يعتبر الخطأ المهني في المادة 24 منه على أنه "زيادة على أحكام المواد 178 إلى 181 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطبيقا لأحكام المادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين الاستشفائيين الجامعيين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في

رسائل الدكتوراه أو في أي منشورات علمية أو بيداغوجية أخرى (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 2008، 23، ص 21).

- المرسوم التنفيذي رقم 131/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق 3 ماي 2008 المؤرخ في 3 ماي 2008 المنشور في العدد رقم 23 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 4 ماي 2008 المتضمن القانون الأساسي للباحث الدائم فيشير في المادة 31 منه إلى الخطأ المهني أنه "زيادة على أحكام المواد 176 إلى 181 من الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، وتطبيقا لأحكام المادة 182 منه، يعتبر خطأ مهنيًا من الدرجة الرابعة قيام الأساتذة الباحثين الاستشفايين الجامعيين أو مشاركتهم في عمل ثابت للانتحال وتزوير النتائج أو غش في الأعمال العلمية المطالب بها في رسائل الدكتوراه أو في أي منشور علمي" (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 2008-23، ص 31).

6- طبيعة الأحكام القانونية الواردة في نص ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021 في حالة ارتكاب الأخطاء المهنية المنصوص عليها

نص ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية لسنة 2021 في حالة ارتكاب الأخطاء المهنية المنصوص عليها، قد يتعرض مرتكب الأخطاء المهنية أيضا لعقوبات بيداغوجية والتي لا تظهر في النصوص المذكورة أعلاه مثل:

- المنع من التدريس؛
- الإقصاء من أي نشاط تعليمي؛
- الإقصاء من كل هيئة للتسيير البيداغوجي والعلمي؛
- الإقصاء من الإشراف على المذكرات أو الأطروحات؛
- الحرمان من الاستفادة من العطلة العلمية (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2021، ص، 12).

فضلا على عقوبات جنائية جزائية والتي ورد ذكرها في بشكل خاص في النصوص الآتية:

• القانون المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة، الأمر رقم 05/03 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1424 هـ الموافق 19 يوليو سنة 2003، المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة الصادر في العدد 44 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 23 جمادى الأولى عام 1424 هـ الموافق 23 يوليو 2003، والذي يشير من المادة 152 إلى 156 إلى العقوبات التالية:

- **المادة 152:** وتشير إلى أنه يعد مرتكبا لجنحة التقليد كل من ينتهك الحقوق المحمية بموجب هذا الأمر فيبلغ المصنف أو الأداء عن طريق التمثيل أو الأداء العلني، أو البث الإذاعي السمعي أو السمعي البصري أو التوزيع بواسطة الكبل أو بأية وسيلة نقل أخرى لإشارات تحمل أصواتا أو صورا وأصواتا، أو بأي منظومة معالجة معلوماتية.

- **المادة 153:** وتشير إلى أنه يعاقب مرتكب جنحة تقليد مصنف أو أداء كما هو منصوص عليه في المادتين 151 و 152 أعلاه بالحبس من 6 أشهر إلى 3 سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج سواء كان النشر قد حصل في الجزائر أو في الخارج.

- **المادة 154:** وتشير إلى أنه يعد مرتكبا الجنحة المنصوص عليها في المادة 151 من هذا الأمر، ويستوجب العقوبة المقررة في المادة 153 أعلاه كل من يشارك بعمله أو بالوسائل التي يحوزها للمساس بحقوق المؤلف أو أي مالك للحقوق المجاورة.

- **المادة 155:** وتشير إلى أنه يعد مرتكبا لجنحة التقليد ويستوجب العقوبة المقررة في المادة 153 كل من يرفض عمدا دفع المكافأة المستحقة للمؤلف أو لأي مالك حقوق مجاورة آخر خرقا للحقوق المعترف بها بموجب الحقوق المنصوص عليها في هذا الأمر.

- **المادة 156:** وتشير إلى أنه تضاعف في حالة العود العقوبة المنصوص عليها في المادة 153 من هذا الأمر (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44-2003. ص 21).

• القرار الوزاري حول السرقات العلمية رقم 1082 المؤرخ في 27 ديسمبر 2020:

- **المادة 27:** وتشير إلى أنه دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المعمول بها، لا سيما تلك المحددة في القرار 371 المؤرخ في 11 يونيو 2014 والمذكور أعلاه، كل تصرف يشكل سرقة علمية بمفهوم المادة 3 من هذا القرار وله صلة بالأعمال العلمية والبيداغوجيا المطالب بها كل من الطالب في مذكرات التخرج في الليسانس والماستر والماجستير والدكتوراه قبل أو بعد مناقشتها، يعرض صاحبه إلى إبطال المناقشة وسحب اللقب الحائز عليه.

- **المادة 28:** وتنص على أنه دون المساس بالعقوبات المنصوص عليها في الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الأولى عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2003 والمذكور أعلاه، كل تصرف يشكل سرقة علمية بمفهوم المادة 3 من هذا القرار وله صلة بالأعمال العلمية والبيداغوجية المطالب بها من طرف الأستاذ الباحث أو الأستاذ الباحث الاستشفائي الجامعي أو الباحث الدائم 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 صاحبه إلى إبطال المناقشة وسحب اللقب الحائز عليه، أو وقف نشر تلك الأعمال أو سحبها من النشر (الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 2020، ص 9).

• قانون رقم 19/15 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 هـ الموافق 30 ديسمبر سنة 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 هـ الموافق 8 يونيو سنة 1966 المتضمن قانون العقوبات إذ تنص المادة 341 على أنه يعد مرتكبا لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من سنة إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج كل شخص يستغل سلطة وظيفته أو مهنته عن طريق إصدار الأوامر للغير أو بالتهديد أو الإكراه أو بممارسة ضغوط عليه قصد إجباره على الاستجابة لرغباته الجنسية (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71-2015، ص 04).

• القانون رقم 01/06 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 هـ الموافق 30 فبراير سنة 2006 المتعلق بالوقاية من الفساد الصادر في الجريدة الرسمية، العدد 14 تنص مواده من 25 إلى 38 على العقوبات التالية:

- تذهب المادة 25 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من وعد موظفا عموميا بمزية غير مستحقة، سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، كما يعاقب كل موظف عمومي طلب أو قبل بشكل مباشر أو غير مباشر مزية غير

مستحقة سواء لنفسه أو لصالح شخص آخر أو كيان آخر لأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

- تذهب المادة 26 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يقوم بإبرام عقد أو يؤشر أو يراجع عقداً أو اتفاقية أو صفقة أو ملحقا مخالفاً بذلك الأحكام التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل بغرض إعطاء امتيازات غير مبررة للغير.

- تشير المادة 27 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من 10 سنوات إلى 20 سنة وبغرامة من 1.000.000 دج إلى 2.000.000 دج كل موظف عمومي يقبض أو يحاول أن يقبض لنفسه أو لغيره بصفة مباشرة أو غير مباشرة أجرة أو منفعة مهما يكن نوعها بمناسبة تحضير أو إجراء مفاوضات قصد إبرام أو تنفيذ صفقة أو عقد أو ملحق باسم الدولة أو الجماعات المحلية أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري أو المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري أو المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- تذهب المادة 28 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من وعد موظفاً عمومياً أجنبياً أو موظفاً في منظمة دولية عمومية بمزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر سواء كان ذلك لصالح الموظف نفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم ذلك الموظف بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته، وذلك بغرض الحصول أو المحافظة على صفقة أو امتياز غير مستحق ذي صلة بالتجارة الدولية أو بغيرها، كما يعاقب كل موظف عمومي أجنبي أو موظف في منظمة دولية عمومية يطلب أو يقبل مزية غير مستحقة، بشكل مباشر أو غير مباشر سواء لنفسه أو لصالح شخص أو كيان آخر، لكي يقوم بأداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل من واجباته.

- تذهب المادة 29 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يختلس أو يتلف أو يبدد أو يحتجز عمداً وبدون وجه حق أو يستعمل على نحو غير شرعي لصالحه أو لصالح شخص أو كيان آخر، أية ممتلكات أو أموال أو أوراق مالية عمومية أو خاصة، أو أي أشياء أخرى ذات قيمة عهد بها إليه بحكم وظائفه أو بسببها.

- تنص المادة 30 منه على أنه يعد مرتكباً لجريمة الغدر ويعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يطلب أو يتلقى أو يشترط أو يأمر بتحصيل مبالغ مالية يعلم أنها غير مستحقة الأداء، أو يتجاوز ما هو مستحق سواء لنفسه أو لصالح الإدارة أو لصالح الأطراف الذين يقوم بالتحصيل لصالحهم.

- تشير المادة 31 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من 5 سنوات إلى 10 سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يمنح أو يأمر بالاستفادة تحت أي شكل من الأشكال ولأي سبب كان، ودون ترخيص من القانون من إعفاءات أو تخفيضات من الضرائب أو الرسوم العمومية، أو يسلم مجاناً محاصيل مؤسسات الدولة.

- تذهب المادة 32 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من وعد موظفاً عمومياً أو أي شخص آخر بأية مزية غير مستحقة أو عرضها عليه أو منحه إياها بشكل مباشر أو غير مباشر لتحريض ذلك الموظف العمومي أو الشخص على استغلال نفوذه الفعلي أو المقترض بهدف الحصول من إدارة أو من سلطة عمومية

على مزية غير مستحقة لصالح المحرض الأصلي على ذلك الفعل أو لصالح أي شخص آخر، كما يعاقب كل موظف عمومي أو أي شخص آخر يقوم بشكل مباشر أو غير مباشر بطلب أو قبول أية مزية غير مستحقة لصالحه أو لصالح شخص آخر لكي يستغل ذلك الموظف العمومي أو الشخص نفوذه الفعلي أو المفترض بهدف الحصول من إدارة أو سلطة عمومية على منافع غير مستحقة.

- تنص المادة 33 منه على أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي أساء استغلال وظائفه أو منصبه عمدا من أجل أداء عمل أو الامتناع عن أداء عمل في إطار ممارسة وظائفه، على نحو يخرق القوانين والتنظيمات، وذلك بغرض الحصول على منافع غير مستحقة لنفسه أو لشخص أو كيان آخر.

- تذهب المادة 34 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج كل موظف عمومي خالف أحكام المادة 9 من هذا القانون، والتي تنص على أنه يجب أن تؤسس الإجراءات المعمول بها في مجال الصفقات العمومية على قواعد الشفافية الشريفة وعلى معايير موضوعية، ويجب أن تركز هذه القواعد على وجه الخصوص: علانية المعلومات المتعلقة بإجراءات إبرام الصفقات العمومية، الإعداد المسبق لشروط المشاركة والانتقاء، معايير موضوعية ودقيقة لاتخاذ القرارات المتعلقة بإبرام الصفقات العمومية، ممارسة كل طرق الطعن في حالة عدم احترام قواعد إبرام الصفقات العمومية.

- تنص المادة 35 منه على أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي يأخذ أو يتلقى إما مباشرة وإما بعقد صوري وإما عن طريق شخص آخر فوائد من العقود أو المزايدات أو المناقصات أو المقاولات أو المؤسسات، التي يكون وقت ارتكاب الفعل مديرا لها أو مشرفا عليها بصفة كلية أو جزئية، وكذلك من يكون مكلفا بأن يصدر إنذرا بالدفع في عملية ما أو مكلفا بتصفية أمرا ما ويأخذ منه فوائد أيا كانت.

- تنص المادة 36 منه على أنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى 5 سنوات وبغرامة من 50.000 دج إلى 500.000 دج كل موظف عمومي خاضع قانونا لواجب التصريح بممتلكاته ولم يقيم بذلك عمدا بعد مضي شهرين من تذكيره بالطرق القانونية، أو قام بتصريح غير كامل أو غير صحيح أو خاطئ أو أدلى عمدا بملاحظات خاطئة أو خرق عمدا الالتزامات التي يفرضها عليه القانون.

- تذهب المادة 37 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 10 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 1.000.000 دج كل موظف عمومي لا يمكنه تقديم تبرير معقول للزيادة المعتبرة التي طرأت في ذمته المالية مقارنة بمدخله المشروعة. يعاقب بنفس عقوبة الإخفاء المنصوص عليها في هذا القانون كل شخص ساهم عمدا في التستر على المصدر غير مشروع للأموال المذكورة في الفقرة السابقة بأية طريقة كانت. يعتبر الإثراء غير مشروع المذكور في الفقرة الأولى من هذه المادة جريمة مستمرة تقوم إما بحيازة الممتلكات غير المشروعة أو استغلالها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

- تنص المادة 38 منه على أنه يعاقب بالحبس من 6 أشهر إلى سنتين وبغرامة من 50.000 دج إلى 200.000 دج كل موظف عمومي يقبل من شخص هدية أو أية مزية غير مستحقة من شأنها أن تؤثر في سير إجراء ما أو معاملة لها صلة بمهامه. يعاقب الشخص مقدم الهدية بنص العقوبة المذكور في الفقرة السابقة (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 2006، ص-ص 8-10).

وقد تم استكمال المنظومة الجنائية وإثرائها بقوانين مهمة تم نشرهما في العدد 25 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 29 أبريل 2020 والمتمثل في كل من القانون رقم 05/20 المؤرخ في 8 أبريل 2020 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها. والقانون رقم 06/20 المؤرخ في 28 أبريل 2020 المعدل والمتمم لقانون العقوبات والذي تضمن استحداث فصل جديد بعنوان المساس بنزاهة الامتحانات والمسابقات.

• يذهب القانون رقم 05/20 المؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 أبريل 2020 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، في مواد من 30 إلى 39 إلى تطبيق الأحكام الجزائية في كل ما يتعلق بـ:

- تذهب المادة 30 منه إلى أنه يعاقب على التمييز وخطاب الكراهية بالحبس من 6 أشهر إلى ثلاث سنوات وبغرامة من 60.000 دج إلى 300.000 دج. يعاقب كل من يقوم علنا بالتحريض على ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذه المادة أو ينظم أو يشيد أو يقوم بأعمال دعائية من أجل ذلك، ما لم يشكل الفعل جريمة يعاقب عليها القانون بعقوبة أشد بالحبس من سنة إلى 3 سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج

- تنص المادة 31 منه على أنه يعاقب على التمييز وخطاب الكراهية بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج، إذا كانت الضحية طفلا أو سهل ارتكاب الجريمة حالة الضحية الناتجة عن مرضها أو إعاقتها أو عجزها البدني أو العقلي، إذا كان لمرتكب الفعل سلطة قانونية أو فعلية على الضحية أو استغل نفوذ وظيفته في ارتكاب الجريمة، إذا صدر الفعل عن مجموعة أشخاص سواء كفاعلين أصليين أو مشاركين، إذا ارتكبت الجريمة باستعمال تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

- تشير المادة 32 منه إلى أنه يعاقب على خطاب الكراهية بالحبس من 3 سنوات إلى 7 سنوات وبغرامة من 300.000 دج إلى 700.000 دج إذا تضمن الدعوة إلى العنف.

المادة 33 منه تذهب إلى أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج كل من يشيد أو يشجع أو يمول بأي وسيلة الأنشطة والجمعيات أو التنظيمات أو الجماعات التي تدعو إلى التمييز والكراهية.

- تذهب المادة 34 منه إلى أنه دون الإخلال بالعقوبات الأشد يعاقب من 5 سنوات إلى 10 سنوات وبغرامة من 5.000.000 دج إلى 10.000.000 دج كل من ينشئ أو يدير أو يشرف على موقع إلكتروني أو حساب إلكتروني يخصص لنشر معلومات للترويج لأي برنامج أو أفكار أو أخبار أو رسوم أو صور من شأنها إثارة التمييز والكراهية في المجتمع.

- تنص المادة 35 منه على أنه يعاقب بالحبس من سنتين إلى 5 سنوات وبغرامة من 200.000 دج إلى 500.000 دج كل من أنتج أو صنع أو باع أو عرض للبيع أو للتداول منتجات أو بضائع أو مطبوعات أو تسجيلات أو أفلام أو أشرطة أو أسطوانات أو برامج للإعلام الآلي أو أي وسيلة أخرى تحمل أي شكل من أشكال التمييز من شأنها أن تؤدي إلى ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون.

- تشير المادة 36 منه إلى أنه كل من أنشأ أو شارك في جمعية أو اتفاق تشكل أو تألف بغرض الإعداد لجريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون يعاقب بالعقوبات المقررة للجريمة ذاتها، وتقوم هذه الجريمة بمجرد التصميم المشترك على القيام بالفعل.

- تذهب المادة 37 منه إلى أنه مع الاحتفاظ بحقوق الغير حسن النية، يحكم بمصادرة الأجهزة والبرامج والوسائل المستخدمة في ارتكاب جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون والأموال المحصلة منها، وإغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة أو جعل الدخول إليه غير ممكن وإغلاق محل أو مكان الاستغلال إذا كانت الجريمة قد ارتكبت بعلم مالكة.

- تنص المادة 38 منه على أنه يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بالعقوبات المنصوص عليها في قانون العقوبات.

المادة 39 منه تذهب إلى أنه يعاقب على الشروع في ارتكاب الجرح المنصوص عليها في هذا القانون بالعقوبات المقررة للجريمة ذاتها.

- تشير المادة 40 منه إلى أنه يستفيد من الأعذار المعفية من العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات، كل من ارتكب أو شارك في جريمة أو أكثر من الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون، وقام قبل مباشرة إجراءات المتابعة بإبلاغ السلطات الإدارية أو القضائية عن الجريمة وساعد على معرفة مرتكبها أو القبض عليهم. تخفض العقوبة إلى النصف بالنسبة لكل شخص ارتكب أو شارك في إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون والذي بعد مباشرة إجراءات المتابعة ساعد في القبض على شخص أو أكثر من الأشخاص الضالعين في ارتكابها أو كشف عن هوية من ساهم في ارتكابها.

- تذهب المادة 41 منه إلى أنه يمكن الجهة القضائية المختصة الحكم على مرتكبي الجرائم المنصوص عليها في هذا القانون بعقوبة أو أكثر من العقوبات التكميلية المنصوص عليها في قانون العقوبات.

- تنص المادة 42 منه على أنه في حالة العود تضاعف العقوبات المنصوص عليها في هذا القانون (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25-2020، ص ص 8-9).

• القانون رقم 06/20 المؤرخ في 5 رمضان 1441 هـ الموافق 28 أبريل 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966 المتضمن لقانون العقوبات والذي تضمن استحداث فصل جديد (الفصل السابع) بعنوان المساس بنزاهة الامتحانات والمسابقات فيذهب في مواده من 253 مكرر 6 إلى 253 مكرر 12 إلى:

- تذهب المادة 253 مكرر 6 منه إلى أنه يعاقب بالحبس من سنة إلى 3 سنوات وبغرامة من 100.000 دج إلى 300.000 دج كل من قام قبل أو أثناء الامتحانات أو المسابقات بنشر أو تسريب مواضيع أو أجوبة الامتحانات النهائية للتعليم الابتدائي أو المتوسط أو الثانوي أو مسابقات التعليم العالي أو التعليم والتكوين المهنيين والمسابقات المهنية الوطنية. يعاقب بنفس العقوبات كل من يحل محل المترشح في الامتحانات والمسابقات المذكورة في الفقرة الأولى من هذه المادة.

- تنص المادة 253 مكرر 7 منه على أنه تكون العقوبة الحبس من 5 سنوات إلى 10 سنوات والغرامة من 500.000 دج إلى 1.000.000 دج إذا ارتكب الأفعال المنصوص عليها في المادة 253 مكرر 6 من قبل الأشخاص المكلفين بتحضير أو تنظيم أو تأطير الامتحانات والمسابقات أو الإشراف عليها، من قبل مجموعة أشخاص، باستعمال منظومة المعالجة الآلية للمعطيات، باستعمال وسائل الاتصال عن بعد.

- تشير المادة 253 مكرر 8 منه إلى أنه تكون العقوبة السجن من 7 سنوات إلى 15 سنة والغرامة من 700.000 دج إلى 1.5000.000 دج إذا أدى ارتكاب الأفعال المذكورة في المادة 253 مكرر 6 إلى الإلغاء الكلي أو الجزئي للامتحان أو المسابقة.

- تذهب المادة 253 مكرر 9 منه إلى أنه يعاقب على محاولة ارتكاب الجرح المنصوص عليها في هذا الفصل بنفس العقوبات المقررة للجريمة التامة.

- تنص المادة 253 مكرر 10 منه على أنه في حالة الإدانة بالجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل يمكن أن يعاقب الفاعل بالحرمان من حق أو أكثر من الحقوق المنصوص عليها في المادة 9 مكرر 1 من هذا القانون.

- تذهب المادة 253 مكرر 11 منه إلى أنه دون الإخلال بحقوق الغير حسن النية، يحكم بمصادرة الأجهزة والبرامج والوسائل المستخدمة في ارتكاب الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل، والأموال المتحصلة منها وإغلاق الموقع الإلكتروني أو الحساب الإلكتروني الذي ارتكبت بواسطته الجريمة، أو جعل الدخول إليه غير ممكن، وإغلاق محل أو مكان الاستغلال إذا كانت الجريمة قدر ارتكبت بعلم مالكة.

- تنص المادة 253 مكرر 12 منه على أنه يعاقب الشخص المعنوي الذي يرتكب إحدى الجرائم المنصوص عليها في هذا الفصل وفقا لأحكام هذا القانون (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25-2020، ص ص، 12-13).

7- الآليات والإجراءات القانونية المنضمة والمكرسة للآداب والأخلاقيات الجامعية وفق ميثاق الجديد لسنة 2021

1-1- الآليات القانونية

نص الميثاق الجديد أن إقرار العقوبات السابقة يتطلب تدخل اللجان التي نص عليها المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020 والمتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعون واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية والمنشور في العدد 44 من الجريدة الرسمية المؤرخة في 30 يوليو 2020.

بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء نص المرسوم في المادة 12 في الفقرة 6 أنه مع مراعاة أحكام القوانين الأساسية الخاصة يتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء لإبداء الرأي المطابق المسبق حول المسائل المتعلقة بالعقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة. في حين تذهب المادة 20 منه إلى أنه عند نهاية كل اجتماع للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، يحرر محضر مداولات مفصل ويمضى من طرف كل الأعضاء الحاضرين ويسجل في دفتر مرقم ومؤشر من طرف السلطة المعنية، يجب على أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إمضاء محضر المداولات وينبغي تسجيل التحفظات المحتملة لكل عضو. تسري قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي ابتداء من تاريخ إمضاء محضر الاجتماع ويبلغ للموظف المعني في أقل من 8 أيام ابتداء من تاريخ هذا الاجتماع.

بخصوص لجان الطعن نص المرسوم في المادة 54 على أنه تكلف لجان الطعن بالبت في طعون الموظفين المتعلقة بالقرارات التأديبية المتضمنة عقوبات تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة، الصادرة عن اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء والمرفوعة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من

تاريخ الإخطار بالقرار التأديبي. يترتب على الطعن المرفوع في الأجل المحدد في الفقرة أعلاه أثر تعليق العقوبة الصادرة.

تذهب المادة 55 منه إلى أنه يتعين على لجنة الطعن أن تصدر قرارها برأي معلل في أجل أقصاه 45 يوما ابتداء من تاريخ إخطاره، قصد إلغاء أو تثبيت أو تعديل القرارات المتضمنة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 54 أعلاه. يسري قرار لجنة الطعن ابتداء من تاريخ اجتماعها، إذا لم تجتمع لجنة الطعن أو لم تبدي برأيها في الأجل المحدد في الفقرة الأولى أعلاه لسبب ما، يمكن إنهاء حالة التوقيف المحتمل للموظف وفي هذه الحالة يعاد إدماج الموظف في وظيفته ويسترجع كامل حقوقه، وتبقى العقوبة المسلطة عليه موقوفة حتى تصدر لجنة الطعن قرارها في قضيته. غير أنه لا يمكن استرجاع الجزء الذي خصم من راتبه إلا بعد صدور قرار لجنة الطعن.

بخصوص اللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية نص المرسوم في المادة 85 أنه طبقاً لأحكام المادة 70 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 والمذكور أعلاه، تضطلع اللجان التقنية بالمسائل المتعلقة بالقواعد العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية التي تؤسس لديها، وبهذه الصفة تستشار على وجه الخصوص في:

- مجال ظروف العمل فيما يخص مشروع النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية، المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل، بتنظيم وسير المصالح لا سيما التي تخص كل تدبير يتعلق بتحديث مناهج وتقنيات العمل وتأثيرها على الموظفين؛
- مجال النظافة والأمن فيما يتعلق بالمسائل المتعلقة بالتدابير العامة للأمن في أماكن العمل، في المسائل المتعلقة بالنظافة، لا سيما كل التدابير المتعلقة بنظافة المباني وتوابعها، في الإعلام والتحسيس في مجال النظافة والأمن (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، 2020، ص ص، 8-15).

2-7- الإجراءات القانونية

نص الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2003 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في المادة 166 على أنه يجب أن يخطر المجلس التأديبي بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين في أجل لا يتعدى 45 يوما ابتداء من تاريخ معاناة الخطأ. يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.

- تنص المادة 167 منه على أنه يحق للموظف الذي يتعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل 15 يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

- تشير المادة 169 منه إلى أنه يمكن للموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفهية أو أن يستحضر شهوداً ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظفاً يختاره بنفسه.

- تنص المادة 171 منه على أنه يمكن للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين قبل البت في القضية المطروحة.

المادة 175 منه تنص على أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة أن يقدم تظلماً أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.

- تذهب المادة 176 منه إلى أنه يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى والثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، يكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة، وفي حالة إعادة الاعتبار يحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46-2006 ، ص15).

8- واقع تكريس أخلاقيات المهنة في الجامعة الجزائرية

رغم الترسانة الكبيرة من النصوص القانونية المرصدة لمحاربة مجمل المظاهر والفضائح والتجاوزات الإدارية والبيداغوجية والبحثية، فضلا عن تلك المتعلقة بالأخلاقية، إلا أن الواقع الممارس في الجامعة الجزائرية يعكس أمر آخر من حيث ازدياد رقعة مظاهر الفساد بكل أنواعه، والسبب ليس كما يعتقد العديد من الناس أنه يتعلق بنقص النصوص القانونية التي ترصد عقوبات لأفعال الفساد أو في وجود عقوبات صارمة ضد المفسدين والفاستين، بل السبب يعود إلى أن هذه النصوص إما معطلة، أو لا يتم تفعيلها بشكل مناسب، أو أنها تطبق بشكل انتقائي نتيجة عدم استقلالية وحياد الأجهزة الرقابية داخل الجامعة.

إن نظرة بسيطة لواقع الجامعة الجزائرية اليوم يحيلنا لمظاهر الفساد الآتية:

ففي الجانب الإداري نسجل:

- انتشار فاضح لاستغلال السلطة من قبل عدد من الأساتذة بالخصوص الذين يتولون مناصب إدارية على اختلافها في الهيكل التنظيمي للجامعة لتحقيق مآرب شخصية على حساب المصلحة العامة للمنظمة الجامعية، أو لممارسة المحسوبية والمحابة دون النظر لاعتبارات الكفاءة والجدارة؛
 - عدم احترام القوانين والاستهتار بها، مع العمل على تعطيلها من قبل عدد من الأساتذة ذوي النفوذ أو الذين يحظون بالحماية من قبل كبار المسؤولين؛
 - التستر على المعلومات الحقيقية باستغلال المنصب من قبل عدد من الأساتذة للإضرار بعدد من زملائهم؛
 - التستر على الفاسدين الكبار؛
 - عدم الالتزام بواجب التحفظ كما يقتضيه القانون من قبل عدد من الأساتذة للإضرار بعدد من زملائهم؛
 - عدم الالتزام بالنزاهة والاستقامة في تنفيذ الأعمال من قبل عدد من الأساتذة للإضرار بعدد من زملائهم؛
 - الامتناع على أداء العمل أو التراخي والتكاسل وعدم تحمل المسؤولية من قبل عدد من الأساتذة من ذوي النفوذ أو الذين يحظون بالحماية من قبل كبار المسؤولين.
- فضلا على:

- عدم احترام مواعيد العمل في الحضور والانصراف من قبل عدد من الأساتذة ذوي النفوذ أو الذين يحظون بالحماية من قبل كبار المسؤولين؛
- التدخل لصالح فرد أو جماعة دون الالتزام بأصول العمل والكفاءة اللازمة في تعيين الأفراد في مناصب معينة لأسباب تتعلق بالقرابة أو الزمالة دون النظر لعنصري الكفاءة والاستحقاق.

أما في الجانب البيداغوجي والبحثي فنسجل الآتي:

- استغلال عدد من الأساتذة ذوي النفوذ أو الذين يحظون بالحماية من قبل كبار المسؤولين في احتكار عدد من المقررات التدريسية لوقت طويل؛
- عدم وجود عدالة في توزيع الأعمال البيداغوجية من حيث الحجم الساعي بين أعضاء هيئة التدريس؛
- انتشار المحسوبية في اختيار عدد من أعضاء هيئة التدريس لتولي العضوية في مختلف اللجان العلمية أو الإدارية الدائمة على مستوى الجامعة؛
- انتشار المجاملة في تقييم الأداء الوظيفي لعدد من أعضاء هيئة التدريس؛
- انتشار الفساد في الامتحانات من خلال تغاضي عدد من أعضاء هيئة التدريس على ظاهرة الغش؛
- انتشار ظاهرة نشر الأوراق البحثية في المجالات دون الالتزام بضوابط التحكيم الشفاف؛
- غض الطرف عن ضعف الأمانة العلمية من قبل عدد من أعضاء هيئة التدريس خلال تحكيم ومناقشة مختلف الأبحاث العلمية التي تعرض عليهم.

أما في الجانب الأخلاقي نسجل:

- ازدياد مشاعر التعصب والكراهية في الوسط الجامعي بين مختلف مكونات الأسرة الجامعية؛
- ازدياد مظاهر التمييز والعداء والعنف بين مختلف مكونات الأسرة الجامعية؛
- ازدياد مظاهر التحرش الجنسي بين مختلف مكونات الأسرة الجامعية.

9- أسباب انتشار الممارسات المسيئة للآداب والأخلاقيات الجامعية**9-1 أسباب إدارية: وتتحدد في العناصر الآتية:**

- الاستمرار في تطبيق الأنظمة القديمة في التحقق من الممارسات المسيئة للآداب والأخلاقيات الجامعية، فضلا على تعقيد إجراءات التحقق منها في الميدان؛
- عدم الإفصاح الدقيق أو غير السليم عن المعلومات أو البيانات التي تتعلق بالممارسات المسيئة للآداب والأخلاقيات الجامعية، أو استغلالها من قبل المستخدم لها أو من يقوم بالإفصاح عنها لتحقيق أغراض خاصة؛
- غياب عملية المساءلة الإدارية في مختلف المستويات الإدارية، بالخصوص في المستويات العليا، فضلا على غياب اتخاذ الإجراءات اللازمة التي تعزز هذه العملية؛
- غياب الأجهزة الرقابية المستقلة عن الإدارة التي بإمكانها التحقق من أداء الأفراد والإدارات، فضلا على التعرف على مكامن الاختلالات والسلوكيات المناقضة للآداب الجامعية، تمهيدا لمحاكمة أصحابها ومعاقبتهم؛
- غياب فاعلية الأجهزة الرقابية الخارجية في الكشف عن الانحرافات والاختلالات والسلوكيات المناقضة للآداب الجامعية، فضلا على اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة اتجاههم من حيث إحالتهم على الجهات القضائية لاتخاذ الإجراءات العقابية المناسبة لهم؛
- غياب الحماية والضمانات للأشخاص الذين يعمدون إلى الكشف عن السلوكيات الأخلاقية المناقضة للآداب الجامعية، فضلا على ضمان عدم تعرضهم لأعمال انتقامية من قبل الأفراد المبلغ عنهم أو الذين من حاشيتهم (محمد حرب، 2011، ص20).

2-9- أسباب موضوعية

تحدد هذه الأسباب في حساسية الانحرافات والممارسات المسيئة للآداب الجامعية المشار إليها في ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية من حيث عدم القدرة على إدانتها وإدانة مرتكبيها في الميدان. فإذا تناولنا قضية التحرش الجنسي الممارس من قبل الأساتذة أو الطلبة أو الأعوان التقنيين والإداريين بالعموم ضد المرأة سواء كانت أستاذة أو عاملة أو طالبة، نجد أن المتضررة تجد صعوبة في تقديم أدلة مادية لإثبات تعرضها لهذا الفعل المخزي، بالنظر أنه يقع دوماً في أماكن مغلقة وبعيدة عن الأنظار، فضلاً عن عدم القدرة على مواجهة المعتدي إذا كان صاحب مركز وقوة، الأمر الذي يدفعها إلى اللجوء إلى الصمت خشية على سمعتها، ولاتقاء ممارسة ضغوط أكبر عليها في تصورها قد تصل إلى فقدان العديد من الامتيازات المادية والمعنوية خلال مسارها الوظيفي، الأمر الذي يجعلها في موقف ضعيف في كل الحالات.

فالتحرش الجنسي في مفهومه البسيط حسب لجنة القضاء على التمييز ضد المرأة التابعة للأمم المتحدة "يعني كل سلوك غير ملائم تتعرض له المرأة في مكان العمل يقوم على دوافع جنسية سواء عن طريق الأقوال أو الأفعال، والتي تتحدد في فرض اتصال جسدي وإعطاء تسبيقات، وإبداء ملاحظات تتضمن معنى جنسياً، أو عرض مؤلفات مخلة بالحياء، أو طلب الاستجابة لمطالبات جنسية" (يحيوي، ب ت، ص 50).

إن إقرار المرأة حسب هذا المفهوم لتعرضها لفعل التحرش الجنسي في مكان العمل يقتضي منها تقديم قرائن مادية حول ذلك، لإدانة المعتدي عليها تمهيدا لمتابعته ومقاضاته قانونياً، وهو أمر صعب إذ يقتضي القيام بذلك من قبلها إثبات بالدليل تعرضها إلى:

- التحرش الشفهي الذي يتضمن إطلاق النكت والتعليقات المشينة والتلميحات الجسدية.
- الإلحاح في طلب اللقاء.
- طرح أسئلة جنسية، ونظرات موحية إلى ذلك.
- الالتصاق الجنسي واللمس.
- طلب علاقة جنسية مرافقة بتهديد.

والحال لا يختلف إذا جئنا للحديث عن إثبات مظاهر العنصرية والتمييز التي قد يتعرض لها الفرد على اختلاف مركزه في مكان العمل، بالخصوص الأستاذ الجامعي بسبب هويته الجنسية أو معتقداته الدينية أو لأرائه السياسية، أو لعرقه أو لأصله أو لخلفيته الاجتماعية، أو بسبب المرض أو العجز الذي يعاني منه أو لسبب أنه مهاجر.

ف نجد أنه بالرغم أن الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية يشير من المادة 26 إلى 38 إلى أن:

- الموظف يحتفظ بحرية مضمونة في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه كما تذهب إليه المادة 26 منه؛

- لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية كما تذهب إليه المادة 27 منه؛

- لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف، مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، كما لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية حسب ما تذهب إليه المادة 28.

لا يمكن بأي حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية بالأراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة حسب ما تذهب إليه المادة 29؛

- يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي لحق به، وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوة مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة حسب ما تذهب إليه المادة 30.

- إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلاً عن المهام الموكلة إليه حسب ما تذهب إليه المادة 31.

- يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به حسب ما تذهب إليه المادة 35. يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما حسب ما تذهب إليه المادة 36.

- للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية حسب ما تذهب إليه المادة 37.

- للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية حسب ما تذهب إليه المادة 38 (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46-2006، ص 5-6).

رغم كل هذه الحماية القانونية، نسجل جملة من الخروقات الإدارية التي تمارس في حق عدد من الأساتذة في صمت بسبب هويتهم الجنسية، ومعتقداتهم الدينية، أو لأرائهم السياسية، أو حتى لخلفيتهم الاجتماعية.... والتي لا يملكون حيالها القدرة على إثباتها من قبيل:

- التمييز الذي يمارس عليهم في توزيع عبء العمل وحجمه.
- التمييز الذي يمارس عليهم في الحصول على التدرج والترقية خلال حياتهم المهنية؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في الحصول على حق الاستفادة من التكوين في الخارج؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في عملية تقييم الأداء أو ما يعرف بمنحة المردودية؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في التعيين في اللجان العلمية الدائمة في الجامعة؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في الانتماء إلى فرق ومشاريع البحث التي تحتويها الجامعة؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في إزالة العوائق البيروقراطية والروتينية المتعلقة بمهامهم التدريسية والبحثية؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في توفير المعلومات اللازمة لهم بخصوص مهامهم؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في تطبيق القوانين واللوائح التنظيمية؛
- التمييز الذي يمارس عليهم في المعاملة.

والأمر لا يكاد يختلف عند الحديث عن خطاب الكراهية المتعلق بجميع أشكال التعبير التي تنتشر أو تعرض أو تشجع أو تبرر التمييز، أو تلك التي تعبر عن ازدراء أو إذلال أو عداوة أو كراهية أو عنف.

فرغم ما ذهب إليه القانون رقم 05/20 المؤرخ في 8 أبريل 2020 المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها، في مواده من 30 إلى 39 المشار إليه سابقاً. إلا أننا نسجل

جملة من الخروقات التي تمارس في هذا المجال أمام صمت الجهات الإدارية على اختلافها من قبيل:

- عدم الاكتراث أمام تزايد مظاهر التعصب وعدم التسامح داخل الحرم الجامعي والذي يتفاقم من يوم لآخر بين كافة مكونات الأسرة الجامعية؛
- عدم الاكتراث في اتخاذ التدابير اللازمة لمنع تفاقم خطاب الكراهية للحيلولة دون تحوله إلى تمييز وعدوانية وعنف؛
- عدم الاكتراث للحد من تنامي حالات العنف بكل أشكاله داخل الحرم الجامعي بالخصوص منه النفسي والجسدي؛
- عدم السعي إلى النهوض بسيادة القانون داخل الحرم الجامعي؛
- عدم السعي إلى الدفاع على حقوق الأفراد على اختلافهم؛
- عدم السعي إلى التصدي لتيارات الكراهية الخبيثة داخل الحرم الجامعي؛
- عدم السعي إلى احترام حرية الرأي والتعبير لكافة مكونات الأسرة الجامعية؛
- عدم السعي إلى تعزيز أواصر المحبة والتآلف بين مختلف مكونات الأسرة الجامعية؛
- عدم السعي إلى حظر كافة أشكال التمييز والعداء والعنف داخل الحرم الجامعي؛
- عدم السعي إلى تعزيز التدابير التي تكفل احترام حقوق الضحايا وتلبية احتياجاتهم؛
- عدم السعي إلى مساعدة الضحايا في اللجوء إلى العدالة.

10- متطلبات الحد من الممارسات المسيئة للآداب والأخلاقيات الجامعية

بما أننا توصلنا أن انتشار واستفحال الممارسات المسيئة للآداب والأخلاقيات الجامعية على اختلاف أشكالها كما بينا، لا يعود لقلّة أو لضعف النصوص القانونية التي تتصدى لها، بالمقدار الذي يعود إلى تجاهلها أو البطء في تطبيقها، فضلا على الالتفاف عليها من قبل أصحاب المراكز والنفوذ والسلطة، بالخصوص إن كانوا هم المتورطون فيها أو طرف فيها، أو أحد المقربين من حاشيتهم التي تحظى بالحماية من قبلهم.

تبعاً لذلك تقدم الدراسة جملة من المتطلبات، والتي تراها ذو شقين:

1-10-1 متطلبات وقائية

تحدد هذه المتطلبات في ضرورة حرص الجامعة على:

- تحسيس كل مكونات الأسرة الجامعية بأهمية مدونة الآداب والأخلاقيات الجامعية من حيث قدرتها في تحقيق الأداء المتميز لهم وللمنظمة الجامعية التي ينتمون إليها؛
- تنظيم لقاءات دورية لمختلف مكونات الأسرة الجامعية لغرض مناقشة الموضوعات الأخلاقية التي جاء بها الميثاق الجديد من أجل تعزيز الفهم السليم لها في الفكر والممارسة؛
- دعم الرضا والاستقرار الاجتماعيين لمختلف الأفراد المكونين للأسرة الجامعية، من حيث الالتزام بأن يحصل كل منهم على حقوقه بما يساهم في توليد الرضا والاستقرار لديهم؛
- إيجاد البيئة التنظيمية التي تشجع وترشد وتدعم السلوك الأخلاقي لدى كافة أفراد الأسرة الجامعية، والتي ستساعد على ممارسة أعمالهم في أريحية؛
- تفعيل القيم الأخلاقية بصورة عملية من حيث توزيع الحوافز والمكافآت على الملتزمين بها من كافة الأطراف المشكلة للأسرة الجامعية؛

- الحرص على تنمية الرقابة الذاتية لدى الجميع كسبيل أمثل للرفق بالآداب والأخلاقيات المهنية الجادة والمثمرة؛

- الحرص على طاعة القوانين والمعايير المهنية من قبل الجميع، والتأكيد على أن انتهاكها هو انتهاك لشرف المهنة ولشرف المنظمة.

10-2- متطلبات علاجية

وتتحدد هذه المتطلبات في ضرورة حرص الجامعة على:

- تفحص درجة تطبيق الأخلاقيات المهنية من قبل كل الأفراد المشكلين للأسرة الجامعية في مختلف المستويات والمسؤوليات؛

- تقدير مسؤولية المخالفين للمعايير الأخلاقية، والسعي إلى إدانتهم بغض النظر على مسؤولياتهم ونفوذهم داخل الجامعة؛

- حمل الأفراد على اختلاف مسؤولياتهم ومستوياتهم الوظيفية على الإفصاح عن كل الممارسات غير قانونية وغير أخلاقية وغير مشروعة التي تقع أمام أعينهم، مع توفير كل سبل الحماية القانونية لهم؛

- السعي إلى إيجاد آليات قانونية شفافة ومؤمنة للتبليغ، تتيح للأفراد على تحديد الأعمال والتصرفات الخاطئة في المنظمة وعرضها على الجهات المكلفة بالمساءلة والمحاسبة؛

- السعي إلى تخصيص مكاتب أخلاقية في إطار هيكلها التنظيمي تخصص لها مهام التأكد من درجة تطبيق المعايير الأخلاقية في السلوك والعمل من قبل الجميع؛

- السعي إلى إرساء جهاز إداري مستقل عن الإدارة يكون مسؤولاً على ممارسة الوظائف الرقابية، فضلاً على متابعته تصرفات وسلوكيات كل الأفراد المشكلين للأسرة الجامعية بنزاهة وموضوعية.

فضلاً على تفعيل أجهزة الرقابة الخارجية التي تتبع لها الجامعة من حيث:

- التأكد من درجة التزامها بمبدأ المشروعية أثناء ممارسة أعمالها الإدارية والبيداغوجية؛

- الكشف عن مجمل الأخطاء التي تقع فيها مع تحديد أسبابها والعمل على تصحيحها؛

- الكشف عن مجمل المخطئين في حقها وتقديمهم للمساءلة والمحاسبة؛

- الوقوف على المشكلات والعقبات التي تعترضها في إرساء قواعد العمل الأخلاقي؛

- التنبيه إلى أوجه القصور والخلل التي من الممكن أن تقع فيها مع السعي إلى تصحيحها.

- نتائج الدراسة

- تعيش الجامعة الجزائرية صور عديدة من الفسائح الأخلاقية والفساد والانحرافات.

- تعرف الجامعة الجزائرية تعشش العديد من الممارسات السلبية التي تعمل على تعزيز السلوك غير الأخلاقي بداخلها، من قبيل تفشي الخوف والصمت من قبل الجميع في التبليغ عن التجاوزات التي تمارس في حق الأخلاق والآداب الجامعية بالخصوص من المسؤولين الكبار بداخلها.

- تعرف الجامعة الجزائرية تساهل كبير في متابعة التجاوزات الأخلاقية والقانونية والإدارية على كثرتها، فضلاً على التغاضي على إنزال العقوبة اللازمة على المخالفين، الأمر الذي يجعل من تكرارها أمر عادي، نتيجة عدم وجود رادع يقوم بالحد منها.

- افتقاد الجامعة بداخلها للآليات القانونية الكفيلة لتطبيق الترسانة الكبيرة من النصوص القانونية المرصدة لمحاربة كل أشكال التجاوزات الأخلاقية والإدارية بداخلها.

- غياب الرقابة الخارجية على أعمال وسلوك الجامعة الجزائرية من قبل الجهات التابعة الوصية عليها، الأمر الذي شجع المسؤولين الكبار بداخلها إلى العبث بقوانينها ولوائحها ومقرراتها على اختلافها، وتسخيرها لخدمة أغراضهم الشخصية وأغراض مقربيه.
- تواجه الجامعة الجزائرية تحدي خاص والمتمثل في كيفية إرساء أنماط سلوكية وأخلاقية في مجال عملها وسلوكها، في ظل غياب سيادة القانون وإرساء العدالة بين الجميع.
- الأمر الذي يجعل الدراسة تقدم جملة من المقترحات والتي تتحدد في:
- ضرورة إجراء تفحص دقيق وإصلاح شامل للإجراءات القانونية المتعلقة بإدانة السلوكيات المشينة التي ترتكب من قبل الجميع داخل الجامعة، بالخصوص من قبل كبار المسؤولين فيها؛
- ضرورة العمل على الاستفادة من مصادر الأخلاق لإعداد جيل مستقل من القادة لإدارة أعمال الجامعة بشكل فعال وأخلاقي؛
- ضرورة السعي إلى تحسين الظروف المعيشية لكل الأفراد المرتبطين بالجامعة، فضلا على تحقيق الأمن والرخاء الاقتصادي لهم للتقليل من السلوكيات غير الأخلاقية بداخلها.

- خاتمة

إن تكريس مدونة أخلاقيات العمل في أية منظمة، بالخصوص منها الجامعية، القصد منه هو الحد من تزايد الفضائح الأخلاقية والإدارية بداخلها، وبما أن تكريس هذا الدور لا يتوقف على ما تتضمنه من موجهات السلوك الإيجابي نحو السلوك القويم، بالقدر على ما تضمنه من القدرة في الحد من مظاهر كل من الرشوة والمحسوبية، والابتزاز، ونهب المال العام، والإخلال بواجبات الوظيفة، وغسل الأموال، والوساطة، والعنف والكراهية..... فضلا على وجود أجهزة رقابية رادعة تتمتع بالاستقلالية والشفافية تمنح لها الصلاحيات المطلقة في متابعة درجة تطبيقها في الميدان، بالإضافة على متابعة المخالفين لها وإنزال أشد العقوبات عليهم ليكونوا عبرة لغيرهم، دون ذلك تبقى مجرد نصوص غير مفعلة للحد من الممارسات المسينة للآداب والأخلاق.

- قائمة المراجع

- بن سلام بن خليل الرومي، سليمان.(2009). *درجة التزام المشرفين التربويين في محافظات غزة بأخلاقيات المهنة من وجهة نظرهم، وسبل تطويرها، رسالة ماجستير منشورة في أصول التربية، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.*
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، *ميثاق الآداب والأخلاقيات الجامعية، 2021.*
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 46، المؤرخة في 20 جمادى الثانية، عام 1427هـ الموافق 16 يوليو سنة 2006، المتضمنة الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427هـ الموافق 15 يوليو 2006، *المتعلق بالقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.*
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 المؤرخة 28 ربيع الثاني عام 1429هـ، الموافق 4 مايو سنة 2008، المتضمن المرسوم التنفيذي رقم 129/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق ل 3 مايو 2008، *المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الاستثنائي الجامعي.*
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 23 المؤرخة 28 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق 4 مايو سنة 2008، المتضمنة للمرسوم التنفيذي رقم 131/08 المؤرخ في 27 ربيع الثاني عام 1429هـ الموافق ل 3 مايو 2008، *المتعلق بالقانون الأساسي الخاص بالأستاذ الباحث الدائم.*

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44، المؤرخة في 23 جمادى الأولى عام 1424 هـ الموافق 23 يوليو سنة 2003. المتضمنة للأمر رقم 05/03 المؤرخ في 19 جمادى عام 1424 هـ الموافق 19 يوليو 2003، *المتعلق بحقوق المؤلف والحقوق المجاورة*.
- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، القرار الوزاري رقم 1082 المحدد للقواعد المتعلقة بالوقاية من السرقة العلمية ومكافحتها، المؤرخ في 2020/12/27.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 71 المؤرخة 18 ربيع الأول عام 1437 هـ، الموافق 30 ديسمبر 2015. المتضمن للقانون رقم 19/15 المؤرخ في 18 ربيع الأول عام 1437 هـ الموافق 30 ديسمبر سنة 2015، المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 هـ الموافق 8 يونيو سنة 1966، *المتعلق بقانون العقوبات*.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخة في 8 صفر عام 1427 هـ الموافق 8 مارس سنة 2006، المتضمن للقانون رقم 01/06 المؤرخ في 21 محرم عام 1427 هـ الموافق 30 فبراير سنة 2006، *المتعلق بالوقاية من الفساد*.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25 المؤرخة في 6 رمضان عام 1441 هـ الموافق 29 أبريل سنة 2020، المتضمن للقانون رقم 05/20 المؤرخ في 5 رمضان عام 1441 الموافق 28 أبريل 2020 *المتعلق بالوقاية من التمييز وخطاب الكراهية ومكافحتها*.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 25، المؤرخة في 6 رمضان عام 1441 هـ، الموافق 29 أبريل سنة 2020، المتضمن قانون رقم 06/20 المؤرخ في 5 رمضان 1441 هـ الموافق 28 أبريل 2020 المعدل والمتمم للأمر رقم 156/66 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، *المتعلق بقانون العقوبات (الفصل السابع) المساس بنزاهة الامتحانات والمسابقات*.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 44 المؤرخة في 9 ذو الحجة عام 1441 هـ الموافق 30 يوليو سنة 2020، المتضمن المرسوم التنفيذي رقم 199/20 المؤرخ في 25 يوليو 2020، *المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعون واللجان التقنية في المؤسسات والإدارات العمومية*.
- محمد حرب، نعيمة. (2011). *واقع الشفافية الإدارية ومتطلبات تطبيقها في الجامعات الفلسطينية قطاع غزة*، رسالة ماجستير منشورة في إدارة الأعمال، كلية التجارة، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- يحيى، أمير. (ب،ت). *التحرش الجنسي في مكان العمل*، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، 45(3)، جامعة الجزائر 1، الجزائر، ص ص 49-55.