

Module :
**Déontologie professionnelle et
législation**

مجزوءة:
**أخلاقيات المهنة
والتشريع**

Déontologie professionnelle et législation

والتشريع أخلاقيات المهنة

La déontologie professionnelle est l'essence même de la fonction publique et le fondement de la confiance en l'administration. Elle régit le parcours de l'enseignant, de son recrutement à sa sortie de fonction, en passant par sa titularisation et ses promotions.

- **Le Statut de l'Enseignant** : L'enseignant est un fonctionnaire nommé dans un emploi permanent et titularisé dans un grade de la hiérarchie administrative. Son parcours est marqué par une année de stage (prolongeable une fois) avant la titularisation basée sur un rapport de ses supérieurs.
- **Les Obligations Fondamentales** : Tout enseignant est tenu à la **loyauté envers l'État**, à la **neutralité politique et idéologique**, ainsi qu'au respect strict du **secret professionnel**. Il doit faire preuve d'assiduité, respecter les horaires de travail et ne pas cumuler d'autres fonctions sans autorisation.
- **Les Devoirs envers les Apprenants** : L'enseignant doit garantir la **sécurité physique et psychique** des élèves, proscrire toute punition corporelle et traiter les élèves avec équité, sans aucune discrimination (sexe, religion, handicap, etc.).
- **L'Évolution de Carrière** : Le parcours professionnel inclut la promotion d'échelon (selon trois rythmes : rapide, moyen ou lent) et la promotion de grade par examen d'aptitude ou au choix.

Dans le cadre de votre formation au CRMEF (2025/2026), **notre groupe** (composé de **Khaled Ait Zenni, Yasser El Tadli, Mohamed El Asri et Imad Benosmane**, sous la direction du **Pr. Ali El Kasmi**) a présenté un exposé intitulé : « **Les mécanismes d'activation de la déontologie de la profession dans la pratique professionnelle** ».

Votre travail s'est concentré sur la manière concrète de faire passer l'éthique de la théorie à la pratique à travers trois leviers majeurs :

Tâches réalisées :

1. Les Mécanismes Administratifs :

- L'application des **procédures disciplinaires** prévues par le statut en cas de faute.
- La mise en œuvre de la **Note 20-346** relative au règlement intérieur, qui définit les droits et devoirs via la « Charte de l'élève ».
- L'engagement envers les valeurs de probité, de dignité et la gestion des conflits d'intérêts.

2. Les Mécanismes de Droits de l'Homme :

- L'utilisation des référentiels internationaux, tels que la **Déclaration Universelle des Droits de l'Homme (1948)** et la **Convention relative aux droits de l'enfant (1989)**, comme boussole pour garantir la justice et l'équité au sein de la classe.
- L'affirmation que l'activation de ces droits n'est pas un luxe théorique, mais une nécessité pour la qualité de l'enseignement.

3. Les Mécanismes Pédagogiques (La Modélisation) :

- Le rôle central de l'enseignant en tant que **modèle de comportement** (قدوة).
- L'exploitation du **Guide de la Vie Scolaire** pour ancrer les valeurs de citoyenneté et de comportement civilisé.

Conclusion de l'intervention : L'éthique est une partie intégrante du message de l'enseignant ; son comportement et son intégrité impactent directement la réussite scolaire des élèves.

مقدمة: تعتبر أخلاقيات المهنة من المواضيع المهمة التي يجب أن يعطى لها الاعتبار والقدركافي قصد تنزيلها وأدراجها على مستوى جميع المؤسسات التعليمية ببلادنا في الوقت الراهن هذا. يهدف نظام التربية و التكوين للمملكة المغربية تكوين المواطن المتصف بالاستقامة و الصلاح المتمسم بالاعتدال و التسامح، الشغوف بطب العلم و المعرفة في أرحب أفاقها و المتفهد للاطلاع و الإبداع المطبوع بروح المبادرة الإيجابية و الإنتاج النافع. ولبلوغ هذه الغايات و المرامي يقتضي بنا كأطر التدريس الوعي و العمل و الالتزام بمبادئ و قيم و أخلاقيات ترتقي بممارستنا المهنية وذلك من يتألي إله بتفعيل مختلف الآليات الكفيلة بتقويم و ضبط السلوك الأخلاقي في الوسط المدرسي. إن موضوع عرضنا اليوم يأتي كحدولة منا للإجابة على السؤال التالي: ماهي آليات تفعيل أخلاقيات المهنة في الممارسة المهنية وماهي مظاهرها؟	 المملكة المغربية وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والرياضة المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين مراكش أسفي ٢٠٢٥/٢٠٢٦ : السنة التكوينية إعداد الأساتذة المتدربين: خالد زيت زبي، ياسر التادلي، محمد العسري، عماد بنعصمان. تحت إشراف: د. علي الكاسمي مجزوعة أخلاقيات المهنة آليات تفعيل أخلاقيات المهنة
أولاً: الآليات القانونية: يعد القانون الإداري المغربي من الأدوات الرئيسية لتعزيز أخلاقيات المهنة من خلال مجموعة من الآليات والأدوات التي تشمل الإطار القانوني والتنظيمي، الرقابة والإشراف، تفعيل دور المواطن والمجتمع المدني، وتعزيز الشفافية والمساءلة. الإطار القانوني والتنظيمي: ت وضع قوانين وأنظمة تنظم سلوك الموظفين العموميين وتحدد معايير السلوك المهني الأخلاقي. ت النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي ينظم حقوق وواجبات الموظفين العموميين، وتنص على معايير السلوك الأخلاقي والمهني الواجب اتباعها، وكذا العقوبات في حالة الإخلال بواجب من الواجبات. ت النظام الأساسي الخاص بموظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.	محاور العرض: - الآليات القانونية - الآليات الإدارية - الآليات الحقوقية - الآليات التربوية

واجبات الموظف:

- الالتزام بمقتضيات دستور المملكة
- كتمان السر المهني
- احترام أوقات العمل
- الالتزام باحترام أخلاقيات المهنة
- يمتنع على الموظف العمومي مع مراعاة الاستثناءات الواردة في القانون، أن يزاول بصفة مهنية أي نشاط حر أو تابع للقطاع الخاص بدر عليه دخلا.

حقوق الموظف:

- الحق في الترسيم
- الحق في الأجرة والتعويضات
- الحق في العمل والرخص
- الحق في الانتقال والترحل في
- الحق في التحفيز المهني

5

العقوبات التأديبية:

- حدد الفصل 66 من القانون الأساسي الوظيفة العمومية العقوبات التأديبية التي تطبق على الموظف العمومي عند الخطأ تتمثل فيما يلي:
- الإنذار
- التوبيخ
- الحذف من جدول الترقى
- الانحدار من الطقة
- القهقرة من الدرجة
- العزل من غير إيقاف التقاعد
- العزل مع إيقاف حق التقاعد

6

الرقابة والإشراف:

- إنشاء هيئات رقابية متخصصة تنفذ إجراءات تفتيش ومراجعة دورية للتأكد من الالتزام بالمعايير الأخلاقية.
- دور المجلس الأعلى للحسابات في مراجعة الحسابات المالية والإدارية للمؤسسات العمومية وضمان التزامها بالمعايير الأخلاقية.
- الهيئة الوطنية للزراعة والوقاية من الرشوة وممارستها التي تعمل على مكافحة الفساد وتعزيز النزاهة في الإدارة العامة.

الشفافية والمساءلة:

- تعزيز مبدأ الشفافية في الإجراءات الإدارية وتقديم المعلومات للمواطنين بشكل مفتوح، وتكريس مبدأ المساءلة من خلال إجراءات قانونية تضمن محاسبة المسؤولين عن أي تجاوزات.
- نشر تقارير المجلس الأعلى للحسابات علنيا لإطلاع المواطنين على مدى التزام الإدارات العامة بالمعايير المالية والإدارية.
- جلسات المساءلة البرلمانية التي تتيح للنواب استجواب المسؤولين الحكوميين حول أدائهم وأي تجاوزات أخلاقية محتملة.

تفعيل دور المواطن والمجتمع المدني:

- تشجيع المشاركة المجتمعية في الرقابة على أداء المؤسسات العمومية وتعزيز آليات الشكاوى والتظلمات.

7

أولا: الآليات القانونية: القانون الجنائي:

مفهوم الموظف العمومي (الفصل 224):

يعد موظفا عموميا في تطبيق أحكام التشريع الجنائي، كل شخص خيفما كانت صفته، يعهد إليه في حدود معينة بمباشرة وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة بأجر أو بدون أجر ونسأهم في خدمة الدولة أو المصالح العمومية أو الهيئات البلدية أو المؤسسات العمومية أو مصلحة ذات نفع عام..

8

أولاً: الآليات القانونية: القانون الجنائي:

الجرائم المرتبطة بالموظف العمومي:

حدد القانون الجنائي مجموعة من الجرائم التي تسمى بالوظيفة العمومية، لما لها من تأثير خطير على ثقة المجتمع، ومن أهمها:

جريمة استغلال النفوذ:

استعمال الموظف لوظيفته أو نفوذه لتحقيق منافع

شخصية أو لفائدة الغير

جريمة الاختلاس والغدر:

الاستيلاء غير المشروع على أموال أو ممتلكات عامة

الإضرار بمصالح الدولة أو الجماعات العمومية

جريمة الرشوة:

تعتبر من جرائم الإخلال بالنفقة العامة تتمثل في إخلال الموظف

بواجباته خروجه عن السلوك القويم تحريفه في أداء مهامه مما

يؤدي إلى المساس بثقة المواطنين بالمرافق العمومية

نظمها المشرع في الفصول 248 و 249 من القانون الجنائي

9

أولاً: الآليات القانونية: القانون المدني:

يتناول هذا المحور المسؤولية المدنية للموظف، سواء كان موظف تعليم أو موظف إدارية، عن الأضرار المادية والمعنوية التي قد تنتج عن أفعاله الشخصية، أو عن أفعال الأشخاص الخاضعين لرقاقته ودراسته، كالللاميذ مثلاً.

المسؤولية المدنية للموظف:

يسأل الموظف مدنياً إذا تسبب في:

❑ ضرر مادي (كالإلزام بالممتلكات أو التمسك في حسارة مالية)

❑ أو ضرر معنوي (كالتمسك بالكرامة أو السمعة)

وذلك إذا كان الضرر:

❑ ناتجاً عن فعله الشخصي

❑ أو عن فعل اللاميذ أو الأشخاص الموضوعين تحت إشرافه ومسؤوليته.

10

أولاً: الآليات القانونية: القانون المدني:

شروط قيام المسؤولية المدنية

لا تقوم المسؤولية المدنية إلا بتوفر ثلاثة شروط أساسية:

1. **الخطأ:** وهو كل تصرف غير مشروع، كالإهمال أو التقصير أو عدم الاحتياط.

2. **الضرر:** ويجب أن يكون ضرراً حقيقياً، مادياً أو معنوياً.

3. **العلاقة السببية:**

أي وجود علاقة مباشرة بين الخطأ المرتكب والضرر الحاصل.

❑ **إذا انعدم أحد هذه الشروط، فلا تقوم المسؤولية المدنية.**

11

أولاً: الآليات القانونية: القانون المدني:

مقتضيات من قانون الالتزامات والعقود:

الفصل 77

ينص على أن:

كل فعل يرتكبه الإنسان عن بينة

واختيار، أو دون قصد، وكان غير

مشروع قانوناً، وترتب عنه ضرر للغير،

يأتزم مرتكبه بتعويض هذا الضرر.

❑ بمعنى أن بية الإضرار ليست شرطاً،

فمجرد الخطأ المسبب للضرر يوجب

التعويض.

12

الفصل 78

يؤكد أن الشخص يكون مسؤولاً:

ليس فقط عن الضرر الناتج عن فعله

ولكن أيضاً عن الضرر الناتج عن إهماله

أو تقصيره أو عن امتناعه عن القيام

بما كان يجب عليه القيام به.

❑ الإهمال والتقصير يعدان خطأ

موجباً للمسؤولية.

الفصل 80

ينص على أن:

الدولة والجماعات المحلية (البلديات)

تتحمل المسؤولية المدنية عن:

الأضرار الناتجة عن الأخطاء الجسيمة

لموظفيها إذا وقعت هذه الأخطاء

أثناء تأدية وظائفهم.

❑ في هذه الحالة، تنتقل المسؤولية

من الموظف إلى الإدارة.

مناقشة الوضعية

المستوى الإداري

مخالفة مقتضيات ميثاق حسن سلوك الموظف العمومي
ضعف في الالتزام بأخلاقيات المرفق العمومي
دور الإدارة التربوية في التثقيف والتأطير والتوجيه
❑ البكون المستمر والمواكبة التربوية آليات أساسية للتقويم.

المستوى التربوي

الاستاذ قدوة في السلوك والالتزام السلوك غير المهوي بالعكس على التحصيل الدراسي
أهمية استثمار دليل الحياة المدرسية والسلوك المدني
❑ التربية على القيم جزء لا يتجزأ من رسالة الأستاذ.

المستوى القانوني

الربط بين واجب احترام التلميذ وفق مبدأ المساواة وعدم التمييز عدم احترام واجبات الموظف العمومي
❑ يمكن للإدارة تفعيل المساطر التأديبية المنصوص عليها في النظام الأساسي.

المستوى الحقوقي

المساواة بحق التلميذ في التعليم في بيئة آمنة ومحاكمة مخالفة مدائي اتفاقية حقوق الطفل
❑ المخاللات كرامة المتعلم
❑ المرجعيات الحقوقية تؤطر العلاقة بين الأستاذ والمتعلم.

33

خاتمة:

وفي الختام، يعتبر الالتزام بأخلاقيات المهنة أمراً ضرورياً وحاسماً في سلوك المهنيين في جميع المجالات، وفي ظل كل هذه التغيرات التي تعرفها مجتمعاتنا بشكل عام والمجتمع المغربي بشكل خاص يبقى التحدي بالقيم والمبادئ الحسنة، والالتزام بالأعراف والتقاليد السائدة التي تنظم المجالات الإدارية التربوية وغيرها أمر لا بد منه للوقي بالممارسة المهنية وترسيخ أخلاقيات المهنة حتى نحقق الأهداف المرجوة وهي الرقي بالفرد والمجتمع.

34

المراجع:

- ميثاق حسن سلوك الموظف العمومي: المذكرة رقم 46 بتاريخ يونيو 2004.
- ميثاق التلميذ (ضمن النظام الداخلي النموذجي): المذكرة الوزارية رقم 20-346.
- ميثاق حسن التدبير وأخلاقيات المهنة: ميثاق أصدرته حكومة التناوب.
- دليل المساطر الإدارية: مجموعة من الإجراءات المنظمة للحقوق والواجبات مثل (الترسيم، الترقيات، والرخص).
- النظام الداخلي للمؤسسة: إطار قانوني مستمد من القوانين العامة ودوريات سلطات التربية والتكوين.

35