

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

République Algérienne Démocratique et Populaire

الأكاديمية الجزائرية للعلوم والتكنولوجيات

Académie Algérienne des Sciences et des Technologies

Règles éthiques dans le cadre du recrutement des nouveaux membres de l'Académie des Sciences et des Technologies

Préambule :

Dans le processus d'évaluation des dossiers de candidature, l'instauration de règles éthiques au sein du processus de recrutement de nouveaux membres revêt une importance capitale pour préserver la qualité et l'intégrité de l'académie Algérienne des sciences et des Technologies (AAST).

Ces règles sont conçues pour assurer la transparence, l'impartialité et l'équité du processus, tout en veillant au respect des droits et devoirs de chaque intervenant et au maintien de normes éthiques élevées.

La conception de ces règles est fondée sur *les valeurs et les normes de l'institution*, lesquelles s'appuient sur les *principes éthiques généralement reconnus dans le domaine académique*. Ces règles établissent ainsi un cadre de conduite pour tous les intervenants, les orientant dans leurs interactions avec les candidats et entre eux. Aussi, elles renforcent la confiance du public dans la transparence du processus de recrutement et contribuent à préserver la réputation de l'Académie.

Pour garantir la crédibilité et la transparence du processus de recevabilité, d'évaluation et de sélection, il est essentiel de rendre ces règles d'éthique accessibles à tous les intervenants ainsi qu'aux candidats, ce qui mettrait clairement en exergue les points clés suivants à prendre en considération :

- **Les conflits d'intérêts¹** doivent être évités afin de préserver l'objectivité du processus d'évaluation et d'éviter toute influence indue sur les décisions prises par les membres de tout organe créé.
- **La confidentialité des données des postulants** doit être strictement respectée pour éviter tout litige juridique, prévenir tout préjudice à la réputation de l'institution et maintenir la confiance des futurs candidats².
- **Un processus d'évaluation** basé sur le consensus permet d'aboutir à des décisions équilibrées et objectives en prenant en compte les divers points de vue et en encourageant le dialogue entre les intervenants dans le processus.

¹ **A. Conflits d'intérêts dans le cadre du recrutement.**

Dans un souci de transparence et afin de tenir compte d'éventuels conflits d'intérêts dans le cadre de la procédure de recrutement, les critères suivants en matière de conflits d'intérêts sont notamment définis :

1. Parenté, liens personnels étroits ou conflits personnels

2. Collaborations scientifiques étroites existantes, prévues ou récemment conclues, par exemple mise en œuvre de projets conjoints ou publication conjointe au cours des cinq dernières années.

3. Affiliation à la même institution scientifique (institut/faculté) ou transfert imminent du membre dans l'institution concernée.

4. Dépendance à l'égard de l'emploi ou relation de supervision (par exemple, relation enseignant-étudiant) au cours des six dernières années ; relation de supervision de doctorat sans limite de temps.

5. Intérêts économiques propres dans la décision de nomination

² **B. Les candidats au recrutement** doivent se distinguer par des réalisations scientifiques significatives. Les candidats ne doivent pas être informés d'une nomination à quelque stade que ce soit de la procédure d'élection.

Code d'éthique dans le cadre du recrutement des nouveaux membres

Introduction

La rédaction et l'application des règles éthiques lors du recrutement des académiciens constituent un processus complexe mais essentiel pour garantir l'intégrité et la crédibilité des évaluations. En mettant en place des critères objectifs et mesurables, en sélectionnant des membres qualifiés et diversifiés, en respectant la confidentialité des données et en suivant un processus d'évaluation équitable, ces règles contribuent à maintenir la confiance de l'autorité académique, des candidats et autres observateurs, dans le système académique.

Aussi, en respectant les principes de transparence, d'impartialité et de responsabilité, le processus de recrutement contribue ainsi, à maintenir des normes élevées de professionnalisme et d'éthique à l'Académie.

Article 1. Les principes fondamentaux des règles éthiques

Les principes fondamentaux de l'éthique dans le recrutement académique reposent sur des valeurs telles **la transparence, l'objectivité, la confidentialité, l'impartialité, la non-discrimination, la responsabilité et l'intégrité**. Ces principes guident le comportement des membres de tout intervenant dans le processus de recrutement et assurent le respect des droits des candidats et des devoirs de chacun.

Article 2. Importance des Règles Éthiques

Les règles éthiques garantissent les valeurs citées en article 1, tout en protégeant les droits et devoirs des candidats et évaluateurs. Elles établissent un cadre de conduite pour tout intervenant dans le processus de recrutement, renforcent la confiance du public dans l'intégrité de la démarche et protègent la réputation de l'Académie.

Le texte des règles éthiques est publié par le biais du site Web de l'académie et transmis aux départements ministériels concernés, accompagnant ainsi l'appel à candidatures. Ce dernier inclut les grilles d'évaluation des sciences et des technologies qui précisent les critères de sélection des nouveaux membres et le nombre de postes ouverts au recrutement par section disciplinaire de l'AAST

Article 3. Critères pris en compte lors du processus de l'évaluation des candidats

Plusieurs critères sont pris en compte pour évaluer les candidats. Ceux adoptés par la CRNM sont les suivants et déclinés sous forme de critères dans une grille pour les Sciences et les Technologies:

1. *Compétences académiques* : Les candidats sont évalués en fonction de leurs compétences et de leur expertise dans leur domaine d'étude ou de recherche. Cela inclut leurs diplômes, leurs publications, leurs recherches antérieures ;
2. *Expérience professionnelle* : Elle est prise en considération, car elle peut donner une indication de la capacité des candidats à mener des études d'analyses de qualité, de prospectives, à communiquer et à contribuer à la communauté académique ;
3. *Aptitudes à la collaboration, à la tolérance et à l'ouverture à l'autre* : leur capacité à travailler en équipe, à établir des partenariats pour des études stratégiques, de recherche et à contribuer à des projets collectifs, etc. ;
4. *Aptitudes à la communication* : Les candidats doivent être capables de communiquer efficacement leurs idées et leurs recherches, que ce soit à l'écrit ou à l'oral. Cela peut être évalué lors des entretiens ou à travers des présentations de recherche.

Article 4. Transparence et objectivité

La transparence garantit que toutes les décisions sont prises de manière ouverte et justifiée, tandis que l'objectivité assure que les évaluations sont basées sur des critères prédéfinis (fiches techniques) et non sur des préjugés ou des intérêts personnels.

1. *Tous les organes créés pour toutes les étapes du processus (commission, comité, organe...) doivent agir de manière transparente en fournissant des informations claires sur les critères d'évaluation et sur la sélection, et les étapes à suivre.*
2. *Les décisions prises tout le long du processus doivent être justifiées et documentées de manière appropriée*

Article 5. Confidentialité des informations

La confidentialité protège les informations sensibles des candidats et garantit qu'elles ne sont divulguées qu'aux personnes autorisées dans le cadre du processus de recrutement.

Confidentialité des informations

1. *Les membres des organes créés doivent respecter la confidentialité des informations contenues dans les dossiers des candidats et ne doivent pas divulguer ces informations à des tiers non autorisés. L'adoption d'un système de numérotation des noms et prénoms au niveau des grilles d'évaluation est préconisé ;*
 2. *Les informations personnelles des candidats doivent être traitées de manière confidentielle et sécurisée, conformément aux lois et réglementations en vigueur.*
- ❖ *Cette tâche relève de la responsabilité des deux directions de l'AAST, à savoir la direction des systèmes de l'information et de la documentation ainsi que celle de la communication et des systèmes d'information, qui doivent être en adéquation avec le décret présidentiel N° 23-73 du 14 février 2023 fixant les missions et les modalités d'organisation et de fonctionnement du secrétariat exécutif de l'autorité nationale de protection des données à caractère personnel(Article 2 : alinéa 1,).*

Article 6. Impartialité et non-discrimination

L'impartialité assure que chaque candidat est évalué de manière juste et équitable,

1. *Les membres des organes créés doivent agir de manière impartiale et objective, en évitant tout conflit d'intérêts ou toute partialité ;*
2. *Une déclaration sur l'honneur précisant l'absence de conflit d'intérêt avec les candidats, qu'il soit négatif ou positif, doit être signée avant l'examen des dossiers et ce à n'importe quel moment du processus. Tout évaluateur qui sent qu'il peut avoir un conflit dans son jugement³ envers un candidat doit se retirer au moment de l'examen du dossier de ce candida ;*
3. *Les décisions de recrutement doivent être basées uniquement sur les mérites académiques et professionnels des candidats, en tenant compte de critères donnés sur les fiches élaborées à cet effet.*

Article 7. Surveillance et suivi

La mise en place d'un mécanisme de surveillance et de suivi, permet de vérifier l'efficacité des règles éthiques en place et d'identifier les domaines où des améliorations sont nécessaires. Ce mécanisme est géré par un organe de contrôle ⁴. Cet organe est composé des membres de l'administration (SG) plus les académiciens non-membres de la commission de recrutement.

Article 8. Communication et sensibilisation au sein de la commission d'évaluation

³ *A. Conflits d'intérêts dans le cadre du recrutement* (Election_Regulations_Leopoldina_09_2023.pdf)

Dans un souci de transparence et afin de tenir compte d'éventuels conflits d'intérêts dans le cadre de la procédure de recrutement, les critères suivants en matière de conflits d'intérêts sont notamment définis :

1. Parenté, liens personnels étroits ou conflits personnels

2. Collaborations scientifiques étroites existantes, prévues ou récemment conclues, par exemple mise en œuvre de projets conjoints ou publication conjointe au cours des cinq dernières années.

3. Affiliation à la même institution scientifique (institut/faculté) ou transfert imminent du membre dans l'institution concernée.

4. Dépendance à l'égard de l'emploi ou relation de supervision (par exemple, relation enseignant-étudiant) au cours des six dernières années ; relation de supervision de doctorat sans limite de temps.

5. Intérêts économiques propres dans la décision de nomination

⁴**Les mécanismes de surveillance et de contrôle** dans le processus de recrutement des académiciens utilisés à chaque étape du processus de recrutement :

a) **Secrétariat** dédié à la réception des dossiers

Qui contrôle la conformité des dossiers de candidature inscrit dans un registre.

b) **Étape des entretiens :**

Les règles éthiques doivent être communiquées à tous les intervenants dans le processus de recrutement, et toutes autres parties prenantes impliquées dans le processus de recrutement. Une communication efficace, sous forme d'une réunion préalable garantit que chacun a bien compris ses obligations et le respect des règles éthiques établies.

Article 9. Application des règles éthiques

L'application des règles éthiques nécessite une vigilance constante de toutes les parties prenantes et une volonté de signaler toute violation présumée aux règles éthiques à l'organe compétent de l'institution (représenté par le Bureau en tant qu'organe de contrôle).

En cas de violation avérée des règles éthiques par un intervenant dans le processus, l'instance responsable de la gouvernance de l'académie en l'occurrence le bureau de l'académie doit agir promptement et de manière décisive pour rétablir l'intégrité du processus de sélection, d'évaluation, de recrutement et prévenir de futures violations.

Les actions suivantes pourraient être prises :

a. Enquête Approfondie :

L'organe de contrôle, doit mener une enquête approfondie et impartiale sur la violation présumée des règles éthiques. Cela pourrait impliquer la collecte de témoignages, d'éléments de preuve et la tenue d'auditions pour établir les faits de manière objective.

b. Sanctions Appropriées

Si la violation est confirmée, des sanctions appropriées doivent être imposées à /aux l'intervenant(s) concernés responsables. Ces sanctions peuvent aller d'un avertissement formel à une révocation de son mandat au sein du processus, en fonction de la gravité de la violation et des circonstances spécifiques .

c. Communication Transparente :

Une communication transparente entre toutes les parties concernées et tout intervenant dans le processus ; les candidats impliqués et la communauté académique en général permet d'assurer la confiance dans l'intégrité du processus de recrutement et de démontrer l'engagement de l'institution envers le respect des normes éthiques.

Une communication transparente entre toutes les parties concernées, tous les membres de la commission, les candidats impliqués et la communauté académique en général, doit être maintenue tout au long ~~du processus~~ de l'opération afin d'assurer la confiance dans l'intégrité du processus de recrutement et de démontrer l'engagement de l'institution envers le respect des normes éthiques.

d. Révision des Procédures

L'organe de contrôle, représenté par le bureau doit également proposer et procéder à une révision régulière des procédures de recrutement et des mécanismes de contrôle internes pour identifier les lacunes qui ont permis la violation des règles éthiques et mettre en place des mesures correctives pour éviter de telles situations à l'avenir.

Article 10. Conséquences de la violation des règles éthiques

Les conséquences (sanctions) de la violation des règles éthiques doivent être clairement définies et appliquées de manière équitable et cohérente pour dissuader tout comportement contraire à l'éthique et préserver l'intégrité du processus de recrutement.

Article 11. Lettre d'engagement

Tout intervenant au sein de ce processus doit signer une lettre d'engagement.

Fait à Alger le 26 mars 2024

Lettre d'engagement

Je soussigné(e).....

En tant qu'intervenant dans le processus de recrutement, je m'engage à respecter et suivre les règles d'éthique incluses dans le document « Code d'éthique dans le cadre du recrutement des nouveaux membres » afin de garantir l'intégrité, la transparence et l'impartialité du processus d'évaluation, de sélection et de recrutement des nouveaux membres. Je dois respecter les règles qui concernent les points suivants :

1. TRANSPARENCE ET OBJECTIVITE

Je dois faire en sorte que :

- a. *Toutes les communications et interactions avec les candidats restent confidentielles et honnêtes, claires et exemptes de tout favoritisme.*
- b. *Toutes les décisions prises par tout organe doivent être fondées sur des critères objectifs et prédéfinis, et doivent être justifiées de manière transparente.*

2. CONFIDENTIALITE DES INFORMATIONS :

Je dois faire en sorte que :

Les informations personnelles et confidentielles des candidats soient traitées avec le plus grand respect et ne soient divulguées qu'aux membres autorisés.

3. IMPARTIALITE ET NON-DISCRIMINATION

Je dois faire en sorte que :

- a. *Chaque candidat soit évalué de manière juste et équitable, sans égard à des facteurs tels que l'âge, le sexe, l'origine ethnique, la religion ou toute autre caractéristique personnelle.*

4. RESPONSABILITE ET INTEGRITE

Je dois faire en sorte que :

- a. *Chaque membre est responsable de ses actes et de ses décisions. Il doit agir avec intégrité, professionnalisme et éthique en tout temps.*
- b. *Tout conflit d'intérêts potentiel doit être divulgué et traité de manière appropriée afin de garantir une prise de décision objective.*

5. COMMUNICATION DES REGLES ÉTHIQUES

Je dois faire en sorte que :

- a. *Tous les membres soient informés de manière claire et exhaustive des règles éthiques qui régissent le processus de recrutement.*
- b. *Tout document ou communication officielle adressé aux candidats doit inclure une référence explicite aux règles éthiques en vigueur.*

6. INFORMATION ET SENSIBILISATION

Je dois faire en sorte que :

- a. *Avant de commencer leurs missions, tous les membres des organes cités doivent avoir participé à la réunion de sensibilisation, avoir pris connaissance des règles éthiques précisées dans le document élaboré à cet effet.*
- b. *Une sensibilisation continue aux enjeux éthiques liés au recrutement des nouveaux membres doit être assurée tout au long du processus.*

7. APPLICATION DES REGLES ÉTHIQUES

Je dois faire en sorte que :

- a. *Les règles éthiques doivent être appliquées de manière cohérente et équitable tout au long du processus de recrutement des nouveaux membres.*
- b. *Toute violation présumée des règles éthiques doit être signalée et traitée de manière appropriée par l'organe compétent de l'institution.*

Date,..... Section/Commission/Administration..... Signature (écrire la mention lu et approuvé)