

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على خاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا ومولانا محمد

## إلى السادة أعضاء لجنة الصباغة

الموضوع : 1- شكر و تقدير

2- قراءة في مشروع مدونة السلوك والقيم

### الموضوع 1

- و بعد،

يسعدنا و يشرفنا بداية التوجه إليكم بجزيل الشكر و العرفان على الجهود الذي تقومون به في سبيل دعم مسار تطور هيئة كتابة الضبط، الذي هو في جوهره إسهام في بناء تنمية مستدامة للدولة بتقوية مؤسساتها. و غير خاف مكانة قطاع العدل في بناء الدولة. و كتابة الضبط هي مكون محوري لا يمكن تجاوزه في أي إصلاح و من هنا يكتسي مجال تدخلكم أهميته و حيويته.

أسأل الله لكم التوفيق في مسعاكم و البركة في مجهوداتكم، كما نخبركم سادتي بأننا رهن إشارتكم في تقديم أي مساعدة ترونها مناسبة لدعم مسيرتكم

و في هذا الإطار تأتي هذه الورقة – الأسطر – إيماننا منا بالبعد ألتشاركي الايجابي. غايتها نيل شرف الإسهام و لو بالمحاولة.

و الله ولي التوفيق

## الموضوع 2

### I الإطار العام

ورقة تقديمية تضع المدونة في سياقها العام و الذي يمكن رصده من خلال النقاط التالية التي تعكس الحراك الذي يعيشه جهاز كتابة الضبط :

(1) السياق العام للإصلاح تدعمه إرادة ملكية واضحة و مباشرة و صريحة و لعل خير تجسيد لها الخطاب الملكي 2009/08/20

(2) التطور الكمي و النوعي للموارد البشرية التي يشكل طليعة منها الوقود المحرك لهذا المسار الايجابي نحو تغيير يروم إثبات الذات كمكان وواع بالإصلاح فاعل فيه و ركيزة من ركائزه

(3) الحراك التشريعي العام الذي يهدف تأتيت البيت التشريعي بما يؤهل المغرب للانتقال إلى الألفية الثالثة و الحراك الخاص بكتابة الضبط، فمن إحداث نظام أساسي سنة 2008 إلى مشروع تعديله سنة 2010 و الذي يوجد حاليا لدى الامانة العامة للحكومة ثم الحديث عن مدونة السلوك و القيم التي لا تقل أهمية إن هي لقيت العناية التي تستحقها و الدعم الذي يليق بأهدافها السامية فهي ضمانة لرقابة مستمرة ألا و هي الرقابة الذاتية التي لا يمكن أن تفرز إلا الإخلاص و الإتقان في العمل.

#### (4) النظرة الذاتية :

أكد أن جهاز كتابة الضبط في وقتنا الراهن يتجاوزه تياران أساسيان :

\* الأول : محكوم بمخلفات و ترسبات الماضي تحول بينه و بين التطلع إلى المستقبل و الوقوف عند التغيير الذي يعرفه جهاز كتابة الضبط – إمكانياته، وضعه المادي، حراك الوضع الإداري ... – بالتالي و من حيث لا يدري فهو يشكل معيقا ذاتيا لنفسه بداية و للجهاز ككل انتهاء، هذا التيار ليس المقصود بها التصنيف الزمني للموظف فهناك من ينتمي بحكم سنه إلى سنوات الماضي لكنه لكفاءته و طموحه يرى التغيير يرصد معالمه بشكل أوضح لان له إمكانية المقارنة بشكل أكثر واقعية و هناك الموظف حديث العهد بالانتماء لجهاز كتابة الضبط لكنه محمل بترجمات من التشاؤم و الأحكام المسبقة و تحجر الرؤى و كأنه قضى قرون في محاولة الإصلاح أفقدته الأمل.

\* **الثاني** : ينظر بعين إلى النصف الممتلئ من الكأس و عينه الأخرى تتطلع إلى ملء النصف الفارغ

فهو يقر بالتطور الايجابي و بالحراك الديناميكي لجهاز كتابة الضبط لكنه مقتنع أن الأمر رغم انه جيد لكنه لا يرقى إلى ما نطمح إليه فتصوره لأي تحرك هو ذو بعدين تنبئت المكسب أولا تطويره ثانيا ،مثال ذلك الآن هناك نظام أساسي، مستقبلا يجب العمل على تطوير واقع كتابة الضبط لتظهر مع ذلك الحاجة إلى تطوير النظام الأساسي بما يساير مستوى كتابة الضبط.

لذلك وجب تكريس هذه الرؤية المستقبلية المتفائلة لتشكل دعما للسير بالجهاز نحو الأمام مع وعي جيد بالمحيط القضائي و العمل على الاندماج فيه وفق رؤية حديثة معيارها المساواة و الندية بمفهومها الايجابي كواقع معيش و ليس كمجرد مطلب ( le respect ne s'offre pas ça se mirite ).

خلاصة هذا المدخل : أن مدونة القيم تستمد قوتها و مكانتها أولا من وعي الموظف نفسه بأهميتها و برقيها كمبادرة و ثانيا بالتعامل معها كخطوة ضمن رؤية إستراتيجية متكاملة للرقى بالجهاز على جميع المستويات.

## **II أسئلة وجب الإجابة عليها.**

1. لماذا المدونة ؟ ولماذا تعدد المدونات ؟

2. ما هو هدف المدونة ؟

3. علاقة المدونة بالنظام الأساسي ؟

1. لماذا هذه المدونة ؟ ولماذا تعدد المدونات؟

مما وجب على الإجابة عليه هو سبب التفكير في مدونة خاصة بالقيم والسلوك، فإن كان البعض سيقبل من هذه المبادرة ويجدها مرحلة متقدمة تم والقفز فيها على أولويات أخرى أكثر أهمية. فإن الإجابة تكون بكون البعد الأخلاقي يساوي مباشره جانب الإحرام في شقيه احترام الملتزم بها لذاته تم احترام الآخر له وهذا وهو المفتاح الأساسي للإصلاح فاحترام الموظف بكتابة الضبط لذاته يكسبه الثقة في النفس للمضي نحو الإمام بخطى ثابتة دون خشية مما قد يعترضه من عوائق في مسيرته مادام سلاحه النزاهة الشفافية الكفاءة الطموح.

واحترام الآخر – باقي مكونات أسرة العدالة – له سيفرض عليها الإنصاف والتعامل الإيجابي، وهذا كاف ليعلو صوت المنطق والحق.

هذا يقودنا إلى تكريس واقع العلاقة الأفقية عوض عن تلك العمودية التي سطرها البعض في مخيلته في غياب أي ركيزة قانونية، فإن هي تكرست وتثبت تلك العلاقة الأفقية واقعا وثقافة بات السؤال عن تعدد المدونات مشروعا، فلماذا إعادة صياغة مبادئ قيمة مشتركة بين جميع مكونات أسرة العدالة، فالأصل اشتراط توفرها في الجميع دون استثناء فقد يفهم أن يخص القاضي بنظام يحدد وظيفته والمهام والموظف والخبير... لكن هل يمكن أن ينفرد أي فرد من هؤلاء بقيمة النزاهة المساواة السرية النجاعة اللياقة الكفاءة....

هذه مبادئ يجب أن تشكل موضوع ميثاق يوقع عليه جميع الفاعلين في القطاع إن هو أريد له أن يشكل بوصلة نحو تخليق العمل القضائي في اتجاه تحقيق العدالة دون أن يعترضها سلوك فاعل من الفاعلين بدعوى كونه خارج نطاق الميثاق.

أليس الأجدر الحديث أو التأسيس لميثاق قيم أسرة العدالة ودعوة جميع الأطراف للانخراط فيهو التوقيع عليه.

## 2. ماهو هدف المدونة ؟

لكل مشروع أهداف يتغيا الوصول إليها وكلما كانت هذه الأهداف واضحة منذ البداية كلما كان السير نحو الطريق الصواب أسرع وأدق، وعليه فلا يكفي أن يفهم من هذه المدونة جانبها الأخلاقي وبعدها التربوي فقط وإنما ضرورة انعكاسها العملي على أرض الواقع في التطبيق القانوني للمساطر والاختصاصات المخولة لكتابة الضبط بغية الوصول إلى هدف ملموس وهو جودة الإجراءات المسطرية. جودة من حيث الكم تفعيل جميع المساطر دون إهمال وتقصير في بعضها بدعوى عدم أهميتها.

ومن حيث النوع أي إتقان الإجراء على الوجه القانوني الأكمل كما تصوره المشرع ومن حيث الزمن القيام بالإجراء ليس فقط داخل الأجل وإنما الأسرع فيه إسهاما في الإسراع في طي الملف والبت فيه.

خلاصة القول أن مدونة القيم يجب أن يكون هدفها العملي على أرض الواقع جودة الإجراءات المسطرية كما ونوعا زمتا.

### 3. علاقة المدونة بالنظام الأساسي ؟

في ظل الحراك التشريعي وجب النظر إلى تراكم النصوص بشكل متكامل فمدونة القيم هي الجانب الأخلاقي للنظام الأساسي لهيئة كتابة الضبط بالتالي وجب الربط بينها بما يزيل عن النظام الأساسي ذلك الطابع الجاف ويكسبه بعد أرقى من مجرد استهداف تعويضات مادية وتحين أرقام استدلالية على أن ينظر إلى ضرورة الحاقهما معا بدليل لعمل كتابة الضبط هدفه أجراء ما ضمن بالنظام الأساسي ومدونة القيم.

### III قراءة في المبادئ

(1) التسمية

(2) مجالها ببعده التبادلي

(3) مبادئ لم تضمن بالمدونة التضامن والتكامل

(4) مبادئ ضمنت لكن لا بد من ملاحظة

(1) التسمية

لعل تسمية المدونة بالميثاق هو الأنسب لما تحمله من مدلول تعاقدية تبادلي يعكس الانخراط الطوعي والإرادي، في مضمونه عوض تسمية المدونة الذي ارتبط بالقوانين الواجبة التطبيق بشكل إلزامي والمقرونة غالباً بجزاءات جزرية ضمانة لإحرامها، بينما الضمان في حالة الميثاق هذه في إرادة المنخرط .

(2) مجال تطبيق الميثاق وبعده التبادلي.

أكد أن لكل مدونة -أو ميثاق- مجالاً للتطبيق، هذا الأخير يرصد على مستوى المكان الفاعلين والزمان.

1- المكان : فضاء المحكمة

2- الزمان : وقت العمل

3- الفاعلين : الموظف القاضي المحامي الخبير المتقاضي والوافد...

هذه الضوابط لمجال التطبيق وحتى تكون دقيقة و يجب إقرانها بضابط معياري هو أثناء العمل أو بمناسبة العمل أو تتبعه العمل.

كذلك و يجب التأكيد على البعد التبادلي للميثاق بين الأطراف المعنية به فأقل ما يمكن تبنيه هو مبدأ المعاملة بالمثل حتى لا يشكل الميثاق مجموعة واجبات لا تقابلها حقوق والحال أن للالتزام الوجهان معا.

### (3) مبادئ لم تضمن بالميثاق - المدونة - :

#### مبدأ التضامن و التكافل :

و يجب التنصيص على هذا المبدأ أولاً في شقه الاجتماعي لما يشكله هذا الامتداد من ضمانة تقوي روح التعاون و التضامن و التآزر و ترتفع بالعلاقة إلى مستوى الايتار و تغليب الصالح العام على الصالح الخاص بعيد عن خصال الحسد الكبر و الأنانية و المكر . . .

كما و يجب التنصيص على هذا المبدأ ثانياً في شقه الوظيفي، بحيث يكون امتداداً و نتيجة طبيعية لسابقه و لعل أهم فوائده على هذا المستوى ضمان استمرارية العمل حيث لا يؤثر غياب البعض على استمرارية العمل و إنما يقوم من حضر بالواجب نيابة عن المتغيب فاستمرارية المرفق على مستوى الإجراء و الاستقبال و الخدمة هي مسؤولية تكاملية و تضامنية بالأساس.

#### الإتقان :

فهو كمبدأ يجعل الموظف لا يقف عند مجرد القيام بالإجراء المطلوب منه و إنما يحرص على إنجازه على خير وجه ممكن شكلاً و مضموناً و كيفية.

#### الإخلاص :

و هو كمبدأ يشكل رقابة دائبة في تلك المجالات التي لا تطالها لا رقابة القانون و لا رقابة الرئيس، و هي تشكل ضمانة دائمة و فعالة نحو إنتاج إجراءات ذات جودة عالية.

### (4) مبادئ ضمنت بالميثاق لكن لا بد من ملاحظة:

وردت عبارة كاتب الضبط خلال جميع مواد المدونة بداية من الديباجة و حتى يكون هناك انسجام مع النظام الأساسي و يجب تعويضها بعبارة موظفي هيئة كتابة الضبط على أساس أن هذه الأخيرة تضم فضلاً عن إطار كتاب الضبط و حسب المادة الأولى منه إطار المحررين القضائيين و إطار المنتدبين القضائيين .

## المبدأ الأول : تقترح عنوانته ب "الحياد"

في فقرته -5- حول تقديم استشارة أو رأي وجب فسخ المجال للحالة التي يكون فيها تقديم الرأي أو الاستشارة أو التوجيه للوفاد أو المحام أو القاضي أو الخبير تفرضه مبادئ القيم و السلوك الحسن نفسها.

### مبدأ النزاهة الفقرة 3

تقترح اضافة عبارة ..... إلا في الحالات التي تتماشى و تحقيق مبدأ التضامن و التكافل بين مكونات فضاء المحكمة كما هو مشار إليه في الميثاق.

### مبدأ المساواة

نقترح "يعامل موظفو هيئة كتابة الضبط أطراف النزاع أو مساعدي القضاء (محامون و خبراء... ) أو الوافدين على المحكمة ....."

### التطبيقات

1 عدم التمييز بين المشار إليهم أعلاه

2

3

مبدأ السرية (ملاحظة المعيار في هذا المبدأ هو المعلومة المشمولة بالسر المهني دون غيرها حتى لا تكتم أفواه الموظف بشكل مطلق و دون تمييز.

يحرص موظفوا هيئة كتابة الضبط على السر المهني و عدم إفشائه لأي جهة غير مرخص لها بذلك ما دامت المعلومة مشمولة بصفة السرية.

### مبدأ النجاعة

نقترح ينجز موظفو كتابة الضبط مهامهم و وظائفهم بكل دقة و مسؤولية إسهما في تحقيق أنجع للعدالة .

## الفقرة 8 نقترح حذفها لسببين

أولا اعتبارا لان الفقرة 5 من تطبيقات المبدأ تحتويها

ثانيا تخصيص الحاسوب بفقرة خاصة يفصح عن نوع من عدم الثقة في الاستعمالات الحسنة له فضلا عن أنه يمكن استعمال الحاسوب في استعمالات عدة تخدم الصالح العام و تحسن مستوى الموظف فهو لغة العصر.

و إنما وجب تقييد ذلك بعدم الإسراف في استعماله بشكل يكون على حساب المهام و الاختصاصات الموكولة للموظف.

### مبدأ اللياقة

التطبيق 5 نقترح

تفادي التدخل السلبى في الأمور .....

### مبدأ الشرعية

الفقرة 1 من التطبيقات

تقترح : ضرورة معرفة و استيعاب و احترام المساطر

الفقرة -3 و -5- تحتاج إلى آليات لاجراءتهما .

بهذا تمت هذه الورقة

و الله ولي التوفيق

رضوان دازاري منتدب قضائي إقليمي

محكمة الاستئناف الدار البيضاء الألفه