

منهاج دراسي لتدريب العدول في مجال أخلاقيات المهنة



إعداد:

الدكتور محمد إكيح

خبير في مجال أخلاقيات المهنة

تحت إشراف:

المعهد العالي للقضاء

بشراكة وتعاون مع

الجمعية الأمريكية للقضاة والمحامين (ABA)



تم تنفيذ هذا البرنامج بدعم من وزارة الخارجية الأمريكية - مكتب INL



شكر خاص

تم انجاز هذا الدليل في إطار تفعيل برنامج « بلورة منهج تدريبي في مجال أخلاقيات المهنة » لفائدة العدول، الذي تنفذه الجمعية الأمريكية للمحامين والقضاة (ABA ROLI) بشراكة مع المعهد العالي للقضاء (ISM).

وفي هذا الصدد، نتوجه الى المدير العام للمعهد وكل الأطر التابعة له بأسمى عبارات الشكر والامتنان على دعمهم اللامشروط للمشروع وانخراطهم الفعال والمنتج خلال كل مراحل انجاز هذا البرنامج.

كما تشكر الجمعية الأمريكية الدكتور محمد اكيح «اطار بمديرية تكوين أطر كتابة الضبط بالمعهد»، على تفانيه في اعداد هذا الدليل.

ولالإشارة، تم انجاز هذا المشروع بدعم من الوزارة الخارجية الأمريكية –

مكتب تنفيذ الأحكام (State Dept - INL Bureau).





فهرس

4 هذا المنهاج
5 الوحدة التكوينية الأولى: مدخل نظري حول أخلاقيات المهنة
6 - الفقرة الأولى: أخلاقيات المهنة: تحديد المفاهيم ومسار التطور
6 أولاً: تعريف مصطلحي «أخلاقيات» و«مهنة»
7 ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة
8 ثالثاً: مصادر أخلاقيات المهنة
9 رابعاً: الاهتمام بأخلاقيات المهنة كمادة علمية وإدارية وقانونية
14 - الفقرة الثانية: أخلاقيات المهنة في التشريعات الوطنية
14 أولاً: دستور المملكة لسنة 2011
17 ثانياً: القانون الجنائي المغربي
18 ثالثاً: التنظيم القضائي للمملكة (قانون رقم 15-38)
21 رابعاً: قانون خطة العدالة (قانون رقم 03-16)
23 الوحدة التكوينية الثانية: الأخلاقيات المهنية للعدول: قواعد وتطبيقات
24 - الفقرة الأولى: الأخلاقيات الخاصة بالذات والمكتب وأدوات العمل
33 - الفقرة الثانية: الأخلاقيات المهنية مع زملاء وزميلات المهنة والهيئة المهنية
39 - الفقرة الثالثة: الأخلاقيات المهنية مع الزبناء
49 - الفقرة الرابعة: الأخلاقيات المهنية النازمة للعلاقة مع الأطراف المهنية الأخرى
51 الوحدة التكوينية الثالثة: سيناريوهات تطبيقية
52 - منهجية دراسة وتحليل السيناريوهات التطبيقية
53 - السيناريو رقم 1
53 - السيناريو رقم 2
54 - السيناريو رقم 3
55 - السيناريو رقم 4
56 - السيناريو رقم 5
56 - السيناريو رقم 6
57 - السيناريو رقم 7
58 - السيناريو رقم 8 و رقم 9
59 - السيناريو رقم 10
60 - السيناريو رقم 11
61 - السيناريو رقم 12
61 - السيناريو رقم 13
62 - السيناريو رقم 14
63 - السيناريو رقم 15
64 ملحق: الورقة الإطار لمنهاج تدريب العدول في مجال أخلاقيات المهنة



هذا المنهاج:

يتكون هذا المنهاج، الخاص بتدريب العدول في مجال أخلاقيات المهنة، من ثلاث وحدات تكوينية:

- **الوحدة التكوينية الأولى:** عبارة عن مدخل نظري حول أخلاقيات المهنة، وتضم فقرتين بيداغوجيتين؛ تتعلق أولاهما بتحديد مفهوم أخلاقيات المهنة ومسار تطور الاهتمام بها، دوليا ووطنيا، كمادة علمية وإدارية وقانونية. أما الثانية فتتضمن إلماعات حول أخلاقيات المهنة في بعض التشريعات الوطنية كدستور المملكة لسنة 2011، ومجموعة القانون الجنائي المغربي، والتنظيم القضائي الجديد للمملكة، والقانون المنظم لخطبة العدالة.

- **الوحدة التكوينية الثانية:** تتضمن مجمل القواعد الأخلاقية الناظمة لمختلف العلاقات المهنية للعدول، معززة بنماذج تطبيقية عن كل قاعدة؛ وتنقسم بيداغوجيا إلى أربع فقرات: الفقرة الأولى حول الأخلاقيات الخاصة بذات العدل ومكتبه وأدوات عمله. والفقرة الثانية حول الأخلاقيات المهنية مع زملاء وزميلات المهنة والهيئة الوطنية الممثلة للعدول (الهيئة الوطنية للعدول). والفقرة الثالثة حول الأخلاقيات المهنية مع الزبناء، ثم الفقرة الرابعة حول الأخلاقيات المهنية الناظمة للعلاقة مع بعض الأطراف المهنية الأخرى.

وقد تم تعزيز كل فقرة من هذه الفقرات البيداغوجية بتعاليق واستدلالات مقتبسة من نصوص دينية وأدبية وفلسفية وقانونية وتنظيمية، وذلك من أجل مساعدة المتكون في استيعاب أفضل لمضامين هذه القواعد الأخلاقية وتطبيقاتها العملية.

- **الوحدة التكوينية الثالثة:** وهي عبارة عن سيناريوهات تطبيقية مجسدة لمختلف العلاقات المهنية للعدول، الغاية منها تدريب العدول من خلال حالات واقعية أو افتراضية على كيفية تمثّل الأخلاقيات المهنية في فضاءات المهنة العامة والخاصة.

وقد تمّ التمهيّد لها ببعض النقط التي تحدد منهجية دراسة وتحليل تلك السيناريوهات التدريبية، كما تمّ تذييل كل سيناريو بمجموعة من الأسئلة التي من شأنها مساعدة الأساتذة المؤطرين لتنشيط الحصص التطبيقية لهذا الدليل.

وفضلا عن هذا المحتوى التكويني المضمّن في متن هذا الدليل، فإن حواشيه السفلية تضم معلومات وإضافات وشروحات وإحالات وتساؤلات، من شأنها إثراء ثقافة الأساتذة المؤطرين في مجال الأخلاقيات المهنية.



الوحدة التكوينية الأولى: مدخل نظري حول أخلاقيات المهنة

الهدف العملياتي:

- القدرة على ضبط المفاهيم المرتبطة بموضوع أخلاقيات المهنة والنصوص الإدارية والقانونية المنظمة لها

المحتوى البيداغوجي:

- **الفقرة الأولى:** أخلاقيات المهنة: تحديد المفاهيم ومسار التطور

- أولاً: تعريف مصطلحي «أخلاقيات» و«مهنة»

- ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة

- ثالثاً: مصادر أخلاقيات المهنة

- رابعاً: الاهتمام بأخلاقيات المهنة كمادة علمية وإدارية وقانونية

- **الفقرة الثانية:** أخلاقيات المهنة في التشريعات الوطنية

- أولاً: دستور المملكة لسنة 2011

- ثانياً: القانون الجنائي المغربي

- ثالثاً: التنظيم القضائي للمملكة (قانون رقم 15-38)

- رابعاً: قانون خطة العدالة (قانون رقم 03-16)

المدة الزمنية للتكوين (03 ساعات)

منهجية التكوين: حصة تفاعلية مفتوحة



الفقرة الأولى: أخلاقيات المهنة: تحديد المفاهيم ومسار التطور

أولاً: تعريف مصطلحي: «أخلاقيات» و«مهنة»

يتكون مصطلح «أخلاقيات المهنة» من كلمتين: أخلاقيات، ومهنة. أما الأخلاقيات فهي جمع، ومفردتها «خُلُق»، ويطلق في لغة العرب على «الطبع والسجية»، وقيل على المروءة والدين. وتجمع أيضاً على أخلاق. أما اصطلاحاً فتعرف الأخلاق بعدة تعريفات متباينة في عباراتها، ولكنها متقاربة في معانيها:

- **فهي عند فلاسفة الأخلاق:** تعني المعيار الذي يفسر لنا معاني الخير والشر ويوضح لنا الصورة المثلى التي ينبغي أن يكون عليها الناس في معاملاتهم نحو الآخرين، وما ينبغي أن تكون عليه أعمالهم وغاياتهم من مثل وقيم عليا.

- **أما الأخلاق في تعاليم الدين الإسلامي** فيراد بها مجموع المبادئ والقواعد المنظمة للسلوك الإنساني، والتي حددها الوحي الإلهي وجسدها الهدي النبوي لتنظيم حياة الإنسان على نحو يحقق الغاية من وجوده في هذا العالم على الوجه الأكمل والأتم، ولذا كانت مقصدا مهما من مقاصد بعثة النبي صلى الله عليه وسلم حين قال: **«إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق»..**

وتُعرّف الأخلاق عموماً على أنها مجموعة من المبادئ والفضائل والقيم، التي يعتنقها ويؤمن بها مجتمع ما، ويلتزم بها الأفراد في سلوكهم الشخصي وإن بنسب متفاوتة، ويحاول بها جميع أفراد المجتمع تنظيم علاقاتهم الأدبية والمعنوية، وقد تختلف من زمنٍ لآخر ومن مجتمعٍ لآخر. وقد تكون خيرة فتوصف بأنها أخلاق حميدة: كالصدق، والكرم، والأمانة، والتواضع... أو تكون على النقيض من ذلك فتنتعت بأنها أخلاق مذمومة: كالكذب، والجشع، والقسوة، والاستعلاء... فالأخلاق إذن محدد أساسي لهوية الإنسان تميزه عن باقي الكائنات ولذا قيل في بعض تعاريفه **«الإنسان كائن حي أخلاقي أو متخلق».**

وهذه الأخلاق تبقى كامنة في ضمير الإنسان، وإذا عبّر عنها بشكل من الأشكال، أي أخرجها إلى حيز الوجود، فإنها تسمى سلوكاً وتصرفاً أخلاقياً ينعت إما بالقبیح أو الحسن.

أما **«المهنة»** بفتح الميم وكسر ها، والكسر فيها أشهر: فهي لغة مشتقة من فعل «مهن» وقيل «امتهن»، ومعنى «مهن» في معاجم اللغة: خدم غيره. وأمهنته: استخدمته. وهو في مهنة أهله أي في خدمتهم. وخرج في ثياب مهنته أي خدمته (المصباح المنير للفيومي: مادة «مهن»).

وجاء في تهذيب اللغة لابن فارس: المهنة الحذاقة بالعمل ونحوه، وقد مهن إذا عمل في ضيعته.



- أما في الاصطلاح: فقد عرفت المهنة عدة تعريفات منها:
- المهنة كل جهد مبذول فكرياً أو بدنياً لتحقيق منفعة مادية أو معنوية مشروعة ولكنها تختلف عن الوظيفة والحرفة فالوظيفة تقتصر على الأعمال الإدارية أو المكتبية أما الحرفة فتكتسب من خلال الممارسة البسيطة ولا تحتاج إلى وقت طويل لتعليمها.
 - المهنة مهارة ونشاط يحقق للإنسان متطلبات استمراره، ويسهم في توسيع نطاق استفادته من الموارد المتاحة، فضلاً عن أنها تحدد له موقعه ضمن التدرج الاجتماعي في المجتمع.
 - كل وظيفة أو حرفة تتطلب معارف علمية ومهارات فنية تناسب مجال العمل الخاص بها، وتكون محكومة بقوانين خاصة تنظمها وتميزها عن غيرها من المهن.

ثانياً: مفهوم أخلاقيات المهنة:

أخلاقيات المهنة أو ما يعرف في المعاجم اللغوية الفرنسية *Déontologie* والإنجليزية *Deontology*، هي في أصلها كلمة مركبة من لفظتين يونانيتين هما: (déontos) والتي تعني «ما هو لائق» و (logos) والتي تعني علم أو معرفة، وبذلك فإن المصطلح حسب هذا التركيب يعني «معرفة ما هو لائق»، وقد استعمل هذا المصطلح بهذه التركيبيية من طرف الفيلسوف الإنجليزي ¹ Jeremy Bentham، ما بين سنتي 1793-1795 وظهر أول مرة في مؤلفه *Déontologie ou science de la morale* - السلوك أو علم الأخلاق، - بعد وفاته، وذلك سنة 1843، و الديونولوجيا حسب «بنثام» ليست أخلاقاً فردية لكن هي مجموع القواعد المحترمة من طرف الجماعة.

واستعمل هذا المصطلح أول مرة في اللغة الفرنسية سنة 1874، وعرف عدة تطورات واهتم بدراسته فقهاء القانون وأصبح اليوم أكثر استعمالاً في قانون المهن، وهو بالمعنى التقليدي «مجموعة واجبات مفروضة على ممارسين لمهنة ما» فكل مهنة تفرض واجبات على الممارسين لها، والتي يمكن أن تكون في شكل نظام مكتوب تسمى «مدونة للأخلاقيات» أو «ميثاق للأخلاقيات»، أو أن تكون في شكل أعراف وتقاليد متداولة ومتوارثة، والتي تعد مرجعاً للسلوك المطلوب لأفراد المهنة الواحدة، ويعتمد عليها المجتمع في تقييم أدائهم إيجاباً أو سلباً.

ويستعمل القاموس الإنجليزي أيضاً بديلاً لمصطلح *Deontology*، هو مصطلح: *Professional Ethics*، وقد تمت ترجمته للعربية بـ «أخلاقيات المهنة»، ويراد به كما جاء في «معجم المعاني»: مجموعة من القواعد والآداب السلوكية والأخلاقية التي يجب أن تصاحب الإنسان المهني في مهنته تجاه نفسه وذاته، وتجاه رؤسائه وزملائه المهنيين، وتجاه عمله، وتجاه المجتمع ككل.

¹ جيرمي بنثام : Jeremy Bentham فيلسوف وعالم قانون إنكليزي. عاش في الفترة (15 فبراير 1748 - 6 يونيو 1832) وكان المنظر الرائد في فلسفة القانون الأجلو-أمريكي. واشتهر بدعوته إلى النفعية و حقوق الحيوان. وفكرة سجن بانوبيكون (سجن نموذجي يقوم تصميمه على أساس مراقبة جميع السجناء بمراقب واحد دون معرفتهم بذلك). كما عرف بمواقفه المؤيدة للحرية الاقتصادية. و الفصل بين الكنيسة والدولة. وحرية التعبير. والمساواة في الحقوق للمرأة. والحق في الطلاق. كما طالب بإلغاء الرق وعقوبة الإعدام وإلغاء العقوبات البدنية. بما في ذلك للأطفال.



ثالثا: مصادر أخلاقيات المهنة:

يرى الباحثون في مجال أخلاقيات المهنة أن هناك خمسة مصادر أساسية لاقتباس الأخلاقيات المهنية، وهي:

1 – المصدر الديني:

فقد كان موضوع قواعد السلوك أو أخلاقيات المهنة أو العمل عموما محل اهتمام الشرائع السماوية عامة، وتعاليم الدين الإسلامي الحنيف خاصة، التي توفر ثروة هامة من التوجيهات الأخلاقية التي تدعو إلى استحضار الرقابة الإلهية في كل الشؤون الدينية والدنيوية لقوله تعالى: **{إن الله كان عليكم رقيبا}**، أو تلك التي تحث على إتقان العمل والإحسان فيه، كقول النبي صلى الله عليه وسلم: **«إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملا أن يتقنه»** أو قوله: **«إن الله كتب الإحسان في كل شيء»**، أو تلك التوجيهات التي تحث على نبذ الغش وزجره في جميع المعاملات: **«من غش فليس منا»**، والالتزام بالشفافية والنزاهة في الممارسة المهنية والمحافظة على المال العام: **«لعن الله الراشي والمرتشى والرائش بينهما»**، وعدم استغلال منصب العمل لأغراض شخصية: **«ما بال العامل نبعثه، فيأتي يقول: هذا لكم وهذا أهدي لي، فهلا قعد في بيت أبيه وأمه فينظر أيهدى له أم لا»**، واعتماد عنصر الكفاءة والأمانة في إسناد المسؤوليات **{إن خير من استأجرت القوي الأمين}**، وغيرها من التعاليم الأخلاقية التي من شأنها أن تكون لدى الفرد المسلم رصيда مهما من أخلاق العمل...

2 – المصدر القانوني الإنساني:

ويقصد بهذا المصدر مجمل التشريعات والقوانين والأنظمة والتعليمات التي وضعها البشر لأنفسهم، لتنظيم حياتهم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والقضائية... وللحفاظ على حقوقهم، وتحديد واجباتهم نحو بعضهم البعض ونحو المؤسسات التي يعملون فيها لتدبير شؤونهم اليومية والحياتية، وكذا نوع المخالفات التي يمكن أن يقعوا فيها أثناء مزاوله مهامهم وطبيعة العقوبات المناسبة لها لئلا يرتكبوا أو ردهم بشكل مباشر أو غير مباشر..

3 – المصدر الاجتماعي:

فلكل مجتمع ثقافته الخاصة به، التي تنظم حركته وتحدد قيمه ومعتقداته وعلاقات وولاءات الأفراد والجماعات، ونمط العيش، وممارسات الحياة الاجتماعية بشكل عام، ولاشك أن المهنيين، باعتبارهم جزءا من أفراد المجتمع، يتأثرون بعادات المجتمع الذي يعيشون فيه، ويحملون قيمه وعاداته، سواء كانت تلك العادات أمراضا اجتماعية، أم قيما إيجابية، فينقلونها إلى مؤسسات عملهم أو مجالاتهم المهنية، لتكون جزءا من سلوكياتهم سواء عن وعي أو بغير وعي.



4 – المصدر السياسي:

إن نمط النظام السياسي له تأثير قوي في توجهات الأفراد وقناعاتهم وممارساتهم السلوكية، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، فإذا كان النظام السياسي ديمقراطياً ويؤمن بقيم التعددية، والمشاركة، والحوار، واحترام الرأي، والشفافية في اتخاذ القرار، والقبول بالمساءلة والمحاسبة، وضمان كرامة المواطنين... فإن ذلك سيؤثر إيجاباً في قيم الأفراد وسينعكس على سلوكياتهم الاجتماعية والمهنية؛ أما إذا كان على النقيض من ذلك نظاماً ديكتاتورياً وفساداً، ولا يتورع عن النهب، ويمارس كل التصرفات اللاأخلاقية في حق المواطنين والمؤسسات، فإن ذلك سيؤثر لأمحالة في توجهات الأفراد وممارساتهم المهنية والاجتماعية.

5 – المصدر الإداري التنظيمي:

فالبيئة التنظيمية التي يعمل فيها الأفراد تخضع لقوانين ولوائح وأنظمة مضبوطة، تحدد أساليب العمل وتقسيمه داخل المؤسسة أو المهنة، ونظام العطل والاستراحة، وأشكال الرقابة والعقوبات الخاصة بالمخالفات، وطبيعة العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين، وطبيعة العلاقة بين المهنيين في نفس القطاع أو المهنة، وغيرها من الضوابط التي تبدو في ظاهرها تنظيمية محضة، ولكنها تحمل في ذاتها قيماً أخلاقية أو تعبر عن سلوكيات إيجابية لا بد منها في الممارسة المهنية.

رابعاً: الاهتمام بأخلاقيات المهنة كمادة علمية وقانونية وإدارية:

بدأ الاهتمام بأخلاقيات المهن كمادة علمية مع مطلع القرن العشرين منذ صدور دراسة للباحث التربوي والإداري الأمريكي أبراهام فلكسندر² (Flexner) عام 1915م، حول المهن والمعايير الضرورية المحددة لها³، ومنها أن يكون للمهنة قواعد أخلاقية تحكم عملياتها وتحدد مسؤولياتها والتزاماتها تجاه من تخدمهم.

ولقد كان هذا المصطلح بمعناه الضيق خاصاً بالذين يمارسون ما يسمى «بالمهنة الفنية العليا»، وخاصة الذين يشتغلون بالطب، والقانون، ثم أصبح بعد ذلك عاماً يشمل كل المهن التي تعتمد تعليماً أكاديمياً أو فنياً متخصصاً.

² عالم تربوي وإداري أمريكي ولد سنة 1866 وتوفي سنة 1959. ساهم مساهمة كبيرة في إصلاح التعليم الطبي في أمريكا وكندا. بعد اعتماد توصياته التي قدمها في تقرير حول واقع مدارس علم الطب والعظام التي زارها في أمريكا. وهو ما يعرف بتقرير «فلكسندر» الذي لا يزال أثره ساري المفعول في مجال تدريس الطب بكل من الولايات المتحدة الأمريكية وكندا.

³ من تلك المعايير التي حددها فلكسندر. بالإضافة إلى ضرورة التوفر على القواعد الأخلاقية:
- ارتكاز المهنة أساساً على عملية عقلية.

- لا تؤدي المهنة روتينياً بل تتطلب مجهوداً وتفكيراً من المهني.

- يجب أن تعلم وتوضع معرفتها موضع التطبيق والممارسة.

- يجب أن تكون المهنة صالحة للاستخدام الميداني وأن تكون لها أهداف محددة وأساليب فنية.

- يجب أن يمارسها متخصصون. (انظر د. نظيمة سرحان. كتاب الخدمة الاجتماعية المعاصرة. ص 126).



بحكم أن أصحاب هذه «المهن الفنية العليا» كانوا يميلون إلى الإحساس بأن مهنتهم قادرة بذاتها على تكوين وصياغة أخلاقياتها وعلى ضبط وجود عملها والتحكم فيه، وذلك على أساس مسؤولياتها عن شرف المهنة واستمرارها ولهذا تميل جماعات مهنية فنية عليا الى رفض رقابة الجمهور، أو ضبط العملاء لها؛ ومع ذلك فهي تتأثر بالجمهور الذي تعمل من أجل خدمته، كما أنها تستجيب لحاجات جماعات المصلحة الأخرى ومتطلبات التنظيمات المهنية المختلفة⁴.

وقد تم اعتماد هذا المعيار من طرف بعض المهن في مختلف بقاع العالم، ومنها مثلا مهنة الصحافة، حيث صدر أول ميثاق لأخلاقيات المهنة الصحفية سنة 1918 بفرنسا، أي بعد الحرب العالمية الأولى مباشرة، نظرا للدور الفعال الذي لعبته وسائل الإعلام في تلك الفترة، وفي سنة 1926 صدر ميثاق مماثل لنفس المهنة في الولايات المتحدة الأمريكية تحت مسمى «قانون الآداب الصحفية».

كما اقترح بولتون (C.K.Bolton) عام 1909 قواعد أخلاقية للمتخصصين في المكتبات، تبنتها جمعية المكتبات الأمريكية كمبادئ أولية لأخلاقيات المهنة عام 1929، وواصلت جمعية المكتبات اهتمامها بتسطير المبادئ الأخلاقية والتنظير لها حتى أصدرت دستور 1939، وبذلك بدأ الاتجاه نحو التقنين والتشريع لهذه الاخلاقيات⁵.

وأعدت الجمعية الطبية العالمية في نوفمبر عام 1983 ميثاقاً عالمياً لأخلاقيات مهنة الطب (عُدّل في عام 2006) يوضح التوافق على المبادئ الأساسية في أمور أخلاقيات مهنة الطب. وتكمل هذه الوثيقة القواعد الوطنية والقواعد التي تتضمنها نصوص دولية سابقة لاسيما «ميثاق نورمبرغ لعام 1947»، والذي يتعلق بأخلاقيات مهنة الطب في مجال التجارب العلمية على البشر⁶.

ومع أواخر القرن العشرين وخاصة منذ عقد الثمانينيات، شهدت مختلف المجالات والتخصصات توجهها أخلاقيا سواء على المستوى السياسي والاجتماعي والعلمي خاصة مع اتساع مجالاته وتطبيقاته الحديثة، وما صاحبه من ظواهر ومشكلات تحتاج إلى معرفة طبيعتها في سياق الأخلاق العامة للمجتمع وتحديد الأطر الاخلاقية الواجب التزامها من طرف المهنيين⁷.

⁴ انظر د. نور الدين زمام، وأحمد جيرو: المهنة في التراث السوسولوجي وعوامل تغير مكانتها، جامعة بسكرة الجزائر، ص 14.

⁵ انظر سمية الزاحي، أخلاقيات المهنة المكتبية في الدول العربية: الهوة بين تنظيرها وتوثيقها، على الموقع الإلكتروني مجلة بيت الحكمة <http://baytalhikma.info>، تاريخ النصف: 2018/04/25.

⁶ انظر: القاموس العملي للقانون الإنساني، أخلاقيات مهنة الطب على الموقع الإلكتروني لأطباء بلا حدود: <http://ar.guide-humanitarian-law.org>، تاريخ النصف: 2018/04/25.

⁷ في فرنسا مثلا. ظهرت مدونات للأخلاقيات والسلوك المهني كتلك الخاصة بالمهندسين المعماريين سنة 1980 والخاصة بالأمن الوطني سنة 1986 والمتعلقة بالهاميين 1991، وتلك الخاصة بالقوابل سنة 1991، وتلك الخاصة بالمرضين والمرضات سنة 1993، وأطباء الأسنان سنة 1994 وبالأطباء سنة 1995، بالصيادلة 1995... إلخ. وبقي الجدل قائما حول وضع مدونة خاصة بالقضاة.



أما على الصعيد الوطني، فقد بدأ الاهتمام فعليا بموضوع الأخلاقيات المهنية وتخليق الحياة العامة منذ عهد الملك الراحل الحسن الثاني رحمه الله، حين أعلن في خطاب العرش لسنة 1995 عن ضرورة العمل على إنقاذ الحالة العامة للبلاد من الانهيار التام، وإصلاح دواليب الإدارة التي ينخرها الفساد، وذلك للخروج مما أسماه آنذاك «حالة السكتة القلبية» الخطيرة، التي كشف عنها تقرير البنك الدولي حول المغرب والذي تضمن «أرقاما مفرجة تجعل كل ذي ضمير لا ينام»، كما قال الملك الحسن الثاني رحمه الله.

ثم اتجهت الدولة بعد هذا الخطاب إلى إقرار عدة تدابير ترمي إلى تخليق الإدارة المغربية، وإصلاح علاقاتها الداخلية والخارجية، وتحسين خدماتها المقدمة للمواطنين. وفي هذا السياق اعتمدت حكومة التناوب التوافقي منذ سنة 1998 «ميثاق حسن التدبير» أكدت فيه على ضرورة دعم وتثبيت الأخلاقيات في الحياة العامة، على ثلاث مستويات:

أ – المستوى التحسيبي، عبر الآليات التالية:

- إدراج التربية على تخليق الحياة العامة ضمن المناهج التعليمية و تنظيم حملات تحسيسية على المستويين المركزي والجهوي.
- الانفتاح على الفعاليات المجتمعية الناشطة في مجال تخليق الحياة العامة و إشراكها في بلورة البرامج التي يمكن إنجازها في هذا الشأن من خلال تخصيص مجال عمل محدد لها يساير الأهداف المقترحة لمكافحة مختلف السلوكيات المشينة.
- إعداد موائيق أخلاقية قطاعية في الإدارات العمومية تحدد القيم الأخلاقية والقواعد السلوكية التي توضح مسؤوليات و واجبات الإدارة والموظف إزاء العموم.
- إشراك الفعاليات الإعلامية في الكشف عن بؤر الفساد الإداري، وتوفير الضمانات القانونية التي تساعد على الانخراط الموضوعي في مهامها.

ب – المستوى الوقائي، وذلك من خلال:

- إعادة بناء العلاقات بين الإدارة وكافة المرتفقين على أسس متوازنة تضمن حقوق كل طرف وتتجاوز مظاهر غلو السلطة التقديرية للإدارة و المتجلية على الخصوص في تفشي مفهوم السر المهني، وغياب تعليل القرارات الإدارية،
- ترسيخ مبادئ الشفافية والنزاهة في تدبير المال العام،
- إقرار مبدأ المساءلة وتقييم الأداء على جميع أعمال وأنشطة المرافق العمومية والأشخاص العاملين بها،
- تفعيل دور المفتشيات العامة للوزارات من خلال تأهيلها للقيام بالمراقبة الميدانية الفعالة، والاضطلاع بمهام التدقيق والتقييم والاستشارة والتنسيق والتأطير، فضلا عن المراقبة المعتادة.



ج – المستوى الزجري

وذلك بتفعيل كل النصوص القانونية الزاجرة للفساد الإداري واستغلال النفوذ والغش في المعاملات الوظيفية واختلاس الأموال والارتشاء وتحصيل منافع غير قانونية، المنصوص عليها في مختلف القوانين المغربية مثل القانون الجنائي، وقانون الوظيفة العمومية، ومدونة تحصيل الديون العمومية، ومدونة التجارة، وقانون المسطرة الجنائية وغيرها.

كما عقدت وزارة الوظيفة العمومية والإصلاح الإداري يومي 29 و30 أكتوبر 1999 ندوة وطنية حول **«دعم الأخلاقيات بالمرفق العام»**، تميزت بالخصوص بتلاوة الرسالة الملكية الموجهة للمشاركين في الندوة، والتي أكدت أن الأخلاق «هي أساس من أسس الدولة تقوم بقيامها، و تنهار بانهارها»، ولذا تحتاج إلى ضرورة تعبئة الآليات القانونية والتربوية والتواصلية الممكنة للحد من البيروقراطية ومن غلو السلطة التقديرية للإدارة.

وفي 26 مايو 2004 راسلت الوزارة المكلفة بتحديث القطاعات العامة، جميع الوزارات، قصد تفعيل **«ميثاق حسن سلوك الموظف العمومي»**⁸ ، الذي يحدد المبادئ والضوابط العامة التي ينبغي أن توطر سلوك الموظف العمومي سواء داخل الإدارة أو في علاقته مع المرتفقين.

وجاء دستور المملكة المغربية لسنة 2011 ليرتقي بمبادئ تخليق الحياة العامة من مجرد مبادئ عامة غير ملزمة إلى مبادئ دستورية ملزمة، كما سنفصل في الفقرة الثانية من هذه الوحدة التكوينية الأولى.

أما على مستوى جهاز العدالة، وانخرطا في الإصلاح الشامل لمنظومة للعدالة التي أعلنها جلالة الملك منذ خطاب 20 غشت 2009، وخاصة في الشق المتعلق بتخليق الجهاز القضائي، وتجسيدها لشعار «القضاء في خدمة المواطن»، قامت بعض الجمعيات الفاعلة في قطاع العدل بخطوة مهمة تمثلت في إصدار مدونات خاصة بالقيم المهنية وقواعد السلوك؛ وهكذا أصدرت الودادية الحسنية للقضاة سنة 2009 **«مدونة القيم القضائية»**، ضمنها، كما جاء في كلمة رئيس الودادية الحسنية: «مجموعة من القيم والتقاليد و الأعراف التي تحكم سلوك القاضي وتروم طمأنينة المجتمع إليه واحترامه، باعتبارها تدعم استقلاله وحصانته وكفاءته ونزاهته، فمدونة القيم القضائية – من هذه المنطلقات – إطار يتعرف القاضي والمجتمع من خلالها على الصفات والمزايا الواجب التحلي بها من طرف القضاة».

⁸ تضمن الميثاق مجموعة من القواعد القانونية العامة والمجردة الجاري بها العمل. تتوخى إمام الموظف بواجباته والتزاماته تجاه الرؤساء والمرؤوسين والزملاء. وفي علاقته بمرتفي الإدارة وما يتطلبه ذلك من التزام بمواقف العمل ولباقة في تواصله مع محيطه ومع المتعاملين معه بتفتح ورحابة صدر وائتزان ومسؤولية. ويتخذ هذا الميثاق كآلية مرجعية لإرساء أسس إدارة حديثة ومستنولة ومواطنة وقرية من انشغالات المواطنين في جو يسوده التعاون والتآزر والانضباط لقواعد الأخلاقيات المهنية



ومن جهتها أصدرت ودادية موظفي العدل سنة 2010 **«ميثاق قيم وسلوك كتابة الضبط»**، ليكون بمثابة مرجع أخلاقي ودليل قيمى يرشد كتاب الضبط في حياتهم المهنية، ويساعدهم في ضبط علاقاتهم مع كافة العاملين بمحيطهم وكذا مع الوافدين على مرافق العدالة»، وذلك إيماناً من كتاب الضبط بأن «الالتزام بالقيم الأخلاقية والممارسات الفضلى من طرف العاملين بالمرافق القضائية بصفة عامة ومن طرف أطر كتابة الضبط بصفة خاصة، يشكل شرطاً ضرورياً لتحقيق العدالة وإرساء دولة الحق والقانون وتثبيت الديمقراطية التي هي أساس التنمية الاجتماعية والاقتصادية والثقافية».

أما بخصوص المهن القضائية، فقد صادقت الهيئة الوطنية لموثقى المغرب، في اجتماعها المنعقد بمدينة الجديدة، بتاريخ 15 أبريل 2017، على **«المدونة الخاصة بالأخلاقيات والسلوك المهني لموثقى المغرب»**، والتي «تحدد الواجبات المرتبطة بالممارسة المهنية للتوثيق، وتهدف إلى الحفاظ على شرف المهنة وصيانة أخلاقيات ممارستها؛ وهي دليل لحسن الممارسة والسلوك المهني لما تتضمنه من قواعد النزاهة والأمانة التي يتوجب على الموثق والمتمرن لديه تطبيقها واحترامها»، كما جاء في ديباجتها.



الفقرة الثانية: أخلاقيات المهنة في التشريعات الوطنية:

إن العديد من القواعد القانونية هي في أصلها قواعد أخلاقية واجتماعية قننها المشرع وأعطاهها صفة الإلزام، وهي في مقصدها العام قواعد لضبط وتنظيم السلوك الاجتماعي في مختلف جوانبه الإدارية والمهنية والاقتصادية، أو لمعاقبة وزجر المخالفين الذين يقومون بتصرفات تضر بالمصالح العامة للمجتمع وذلك من خلال سلوكيات تبديد المال العام، وخرق قواعد المنافسة المتكافئة والشريفة، والمس بالحياد الإداري تجاه المرتفقين، والارتشاء واستغلال النفوذ، والغش في المعاملات المالية والتجارية... وغيرها من السلوكيات التي تتطور وتتعد بحسب تطور الحياة الاجتماعية والسياسية والاقتصادية للمجتمعات، وهو ما يتطلب من المشرع يقظة مستمرة ومتابعة دائمة لمكافحة مثل هذه التصرفات لاجتنابها أو تقويمها تقويما يحد من آثارها الجانبية على الفرد والمجتمع.

وعلى هذا الأساس، فإن النصوص التشريعية الوطنية حافلة بالعديد من القواعد والمبادئ الأخلاقية التي تسهم إيجابيا في تخليق الحياة العامة، وفي طليعة تلك النصوص نجد دستور المملكة لسنة 2011، وكذا مشروع التنظيم القضائي الجديد، بالإضافة إلى نصوص مجموعة القانون الجنائي المغربي، وأيضا النصوص المنظمة لمختلف المهن القضائية والإدارية كالقوانين المهنية للمحاماة والصحافة والتوثيق والجمارك والعدول وغيرها... وسنحاول في هذه الفقرة رصد تجليات أبرز الأخلاقيات المتضمنة في بعض هذه النصوص.

أولا: الدستور المغربي لسنة 2011:

لقد عمل دستور 2011 على دسترة جملة من المبادئ العامة التي تتعلق بالتخليق في مختلف جوانب الحياة العامة الإدارية والمهنية والمؤسسية، وهكذا خصص الباب الثاني عشر كاملا لما يسمى بـ«**الحكامة الجيدة**»، باعتبارها آلية تمكن من ضبط العمل العمومي، عبر وسائل ومؤسسات دستورية ذات طابع تقرييري أو استشاري، من أجل ممارسة أدوارها، وتحقيق أهدافها الرامية إلى مزاولة نوع من الرقابة على العمل العمومي، سواء أكان وطنيا أو ترابيا مجاليا، وباعتبارها أيضا مدخلا من المداخل الكبرى لتحسين وتجويد العمل العمومي ببلادنا من كافة الظواهر الشاذة التي أصبحت تؤثر على العملية التنموية، وعلى سمعة المغرب بين بلدان المعمور.

كما أقر ذات الدستور مجموعة من الآليات التي من شأنها الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المرافق العمومية، ومنها على الخصوص التأكيد في الفصل الأول منه على مبدأ «**ربط المسؤولية بالمحاسبة**» واعتبارها من الأسس التي يركز عليها النظام الدستوري المغربي⁹.

⁹ جاء في الفقرة الثانية من الفصل الأول من الدستور ما يلي: «يقوم النظام الدستوري للمملكة على أساس فصل السلط وتوازنها وتعاونها والديمقراطية التشاركية وعلى مبادئ الحكامة الجيدة وربط المسؤولية بالمحاسبة».

وأكد الدستور المغربي أيضا على آلية «**التصريح الإلزامي بالامتلاكات**» الخاصة بأعضاء الحكومة ونواب الأمة والقضاة والموظفون السامون ورؤساء المجالس الجهوية والإقليمية والمحلية، فقد جاء في الفصل 158 من الدستور: «يجب على كل شخص، منتخبا أو معينا، يمارس مسؤولية عمومية أن يقدم طبقا للكيفيات المحددة في القانون¹⁰، تصريحا كتابيا بالامتلاكات والأصول التي في حيازته، بصفة مباشرة أو غير مباشر، بمجرد تسليمه لمهامه وخلال ممارستها وعند انتهائها».

وترسيخا لمبدأ الشفافية في علاقة المؤسسات الإدارية مع المواطن، أكد الدستور المغربي في الفصل 27 على حق المواطنين والمواطنات «**في الحصول على المعلومات الموجودة في حوزة الإدارة العمومية، والمؤسسات المنتخبة، والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام**».

كما عمل دستور 2011 على دسترة عدة مؤسسات وطنية تعنى بمتابعة أداء الإدارة المغربية ومدى التزامها بمعايير التخليق والشفافية في تصريف خدماتها للمرتفقين، ومنها على الخصوص:

• **مؤسسة وسيط المملكة**¹¹، وهي مؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة تتمتع بكامل الأهلية القانونية والاستقلال المالي، مهمتها الدفاع عن الحقوق في نطاق العلاقات بين الإدارة والمرتفقين، والإسهام في ترسيخ سيادة القانون، وإشاعة مبادئ العدل والإنصاف، وقيم التخليق والشفافية في تدبير الإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية والهيئات التي تمارس صلاحيات السلطة العمومية¹².

• **الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها**، وهي هيئة وطنية تابعة لرئيس الحكومة، تم إحداثها بمقتضى المرسوم رقم 1228-05-2 بتاريخ 13 مارس 2007، وكانت تسمى «**الهيئة المركزية للوقاية من الرشوة**»، وتمت دسترتها في الفصل 36 من دستور 2011، وحددت مهامها في الفصل 167 من ذات الدستور¹³، ومنها تنسيق سياسات الوقاية من الرشوة والإشراف عليها والسهر على تتبع تنفيذها وجمع ونشر المعلومات في هذا المجال، وذلك من خلال مجموعة من التدابير أهمها: اقتراح التوجيهات الكبرى على الحكومة لسياسة الوقاية من الرشوة، واقتراح التدابير الرامية إلى تحسين الرأي العام وتنظيم حملات إعلامية لهذا

¹⁰ صدر في هذا الشأن قانون رقم 54.06 متعلق بإحداث التصريح الإلزامي لبعض منتخبي المجالس المحلية والغرف المهنية وبعض فئات الموظفين أو الأعوان العموميين بامتلاكاتهم، الذي صدر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.07.202 صادر في 20 من شوال 1429 (20 أكتوبر 2008). (الجريدة الرسمية رقم 5679 الصادرة يوم الإثنين 03 نونبر 2008).

¹¹ تم إحداثها بمقتضى الظهير الشريف رقم 1-11-25 الصادر في 12 ربيع الآخر 432 هـ / 17 مارس 2011، منشور بالجريدة الرسمية عدد 5926.

جاء في الفصل 162 من الدستور: «الوسيط مؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة. مهمتها الدفاع عن الحقوق في نطاق العلاقات بين الإدارة والمرتفقين، والإسهام في ترسيخ سيادة القانون، وإشاعة مبادئ العدل والإنصاف، وقيم التخليق والشفافية في تدبير الإدارات والمؤسسات العمومية والجماعات الترابية والهيئات التي تمارس صلاحيات السلطة العمومية».

¹² انظر الموقع الإلكتروني لمؤسسة وسيط المملكة، <http://www.mediateur.ma>

¹³ ينص الفصل 167 من الدستور على ما يلي: «تتولى الهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها، المحدثّة بموجب الفصل 36، على الخصوص، مهام المبادرة والتنسيق والإشراف وضمان تتبع تنفيذ سياسات محاربة الفساد، وتلقي ونشر المعلومات في هذا المجال، والمساهمة في تخليق الحياة العامة، وترسيخ مبادئ الحكامة الجيدة، وثقافة المرفق العام، وقيم المواطنة المسؤولة».

الغرض، وتتبع وتقييم تنفيذ سياسة الحكومة في المجال، وإخبار السلطة القضائية المختصة بجميع الأفعال التي تبلغ إلى علمها بمناسبة مزاوله مهامها والتي تعتبرها أفعالاً من شأنها أن تشكل رشوة يعاقب عليها القانون¹⁴.

• **المجلس الوطني لحقوق الإنسان¹⁵** : وهي مؤسسة وطنية لحماية حقوق الإنسان والنهوض بها في المغرب، أحدثت في مارس 2011 لتحل محل المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان الذي أنشئ سنة 1990.

ويقوم المجلس بإعداد تقارير سنوية حول وضعية حقوق الإنسان¹⁶ ويعرضها أمام البرلمان بغرفتيه، كما يقوم بإعداد تقارير موضوعاتية بشأن قضايا مرتبطة بحقوق الإنسان وبمجموعة من الزيارات إلى مختلف أماكن الحرمان من الحرية. كما يعمل المجلس، من خلال لجانة الجهوية الثلاثة عشر، على تتبع وضعية حقوق الإنسان في مختلف جهات المغرب، ويتدخل بكيفية استباقية كلما تعلق الأمر بحالة من حالات التوتر التي قد تفضي إلى انتهاك حق من حقوق الإنسان بصفة فردية أو جماعية.

وتفعيلاً لمقتضيات دستور 2011 في مجال تخليق الحياة العامة والمؤسسات الداعمة أو المنفذة لها، أطلقت الحكومة المغربية سنة 2016 **«الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد»** التي ستمتد من العام 2016 إلى غاية 2025، وتضم الاستراتيجية 239 مشروعاً موزعة على عشرة برامج منها برنامج تحسين خدمة المواطن، وبرنامج الإدارة الإلكترونية، وبرنامج الشفافية والوصول إلى المعلومة، وبرنامج الرقابة والمساءلة.

وسيتم تنفيذ الاستراتيجية على ثلاثة مراحل بميزانية تقدر بـ 1,8 مليار درهم، وعند الانتهاء من كل مرحلة من مراحل الاستراتيجية سيتم إنجاز تقييم والوقوف على مدى تحقيق النتائج المسطرة استناداً إلى العديد من المؤشرات الدولية والوطنية، من بينها مؤشر ترانسبرانسي، ومؤشر مناخ الأعمال، ومؤشر التنافسية العالمي، وغيرها، إضافة إلى خلق عرف سنوي يشكل محطة لتقييم الحصيلة ومستوى نجاعة هذه الاستراتيجية.

¹⁴ انظر الموقع الإلكتروني للهيئة المركزية للوقاية من الرشوة: <http://www.icpc.ma>

¹⁵ انظر الموقع الإلكتروني للمجلس الوطني لحقوق الإنسان: <http://www.cndh.ma> جاء في الفصل 161 من دستور المملكة: "المجلس الوطني لحقوق الإنسان مؤسسة وطنية تعددية ومستقلة، تتولى النظر في جميع القضايا المتعلقة بالدفاع عن حقوق الإنسان والحريات وحمايتها. وبضمان ممارستها الكاملة، والنهوض بها وبصيانة كرامة وحقوق وحريات المواطنين والمواطنات. أفراداً وجماعات، وذلك في نطاق الحرص التام على احترام المرجعيات الوطنية والكونية في هذا المجال".

¹⁶ يركز المجلس على المفهوم العام لحقوق الإنسان. أي كل ما يتعلق بالحقوق السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية.. التي تهم الإنسان المغربي، وكيفية ممارسة هذه الحقوق في مؤسسات الدولة.

ثانيا: القانون الجنائي المغربي:

على الرغم من الطبيعة الجزية التي توحى بها نصوص القانون الجنائي المغربي، باعتبارها تقدم أوصافا للأفعال الجرمية المرتكبة وما يقابلها من عقوبات ردية زاجرة، فإنها تحمل في ذات الوقت مضامين أخلاقية، ويبرز هذا الأمر على الخصوص فيما له صلة بالممارسات الإدارية والمهنية، حيث جرّم المشرع الجنائي المغربي كل الأفعال والسلوكيات غير الأخلاقية التي من شأنها الإساءة للمرفق العام أو الإخلال بخدماته المقدمة للمواطنين، وفي هذا الإطار جاء الباب الثالث ضمن الكتاب الثالث من ذات القانون ليحدد ويصف مختلف الجنايات والجنح التي يرتكبها الموظفون العموميون¹⁷ أثناء مزاولة مهامهم الإدارية أو الوظيفية أو المهنية، سواء ضد أنظمة وقوانين العمل أو ضد المواطنين، وتحديدًا من الفصل 233 إلى الفصل 266، ومنها على الخصوص:

- ما يتعلق بتواطؤ الموظفين على مخالفة القوانين المنظمة للعمل (الفصول 233 - 236-)، لأن ذلك يتنافى ومبدأ الشرعية¹⁸ (Légalité) الذي يعتبر مبدأ أخلاقيا أصيلا في كل الممارسات المهنية، باعتباره أيضا مجسدا للمبادئ الدستورية والقوانين والنصوص التنظيمية الجاري بها العمل في المملكة المغربية،
- ما يتعلق بتجاوز السلطات الإدارية أو القضائية لاختصاصاتها المرسومة (الفصول 237 - 240)، لأن ذلك يمس مبدأ استقلالية السلطات الثلاث عن بعضها البعض في اتخاذ قراراتها وممارسة مهامها في كامل الحياد والتجرد،
- ما يتعلق بالاختلاس والغدر الذي يرتكبه الموظف العمومي (الفصول 241 - 247) سواء تعلق الأمر باختلاس «الأموال العامة أو الخاصة أو المستندات التي تقوم مقامها أو أي حجج أو عقود موضوعة تحت يده بمقتضى وظيفته أو بسببها»؛ لأن ذلك يخل بمبادئ الأمانة والنزاهة والشفافية المتطلبة في صيانة الأموال والمستندات العامة والخاصة،
- ما يتعلق بالرشوة واستغلال النفوذ (الفصول 248 - 256) باعتبارها أفعالا جرمية تخلّ بمبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين في الولوج والاستفادة من الخدمات الإدارية والقضائية والمهنية،
- ما يتعلق بالشطط في استعمال السلطة في المرافق العامة (الفصول 257 - 260)، وذلك لمنع بعض الجهات النافذة من استغلال سلطتها في اتخاذ قرارات بعيدة عن المهام المنوطة بها تجاه المواطنين، لأن ذلك يتنافى ومبادئ العدل والإنصاف ويسيء لكرامة المواطنين وقد يعرضهم للإهانة وسوء المعاملة.

¹⁷ يعرف القانون الجنائي المغربي الموظف العمومي في الفصل 224 بما يلي: " يعد موظفا عموميا. في تطبيق أحكام التشريع الجنائي. كل شخص كيفما كانت صفته. يعهد إليه. في حدود معينة مباشرة وظيفة أو مهمة ولو مؤقتة بأجر أو بدون أجر ويساهم بذلك في خدمة الدولة. أو النصالح العمومية أو الهيئات البلدية. أو المؤسسات العمومية أو مصلحة ذات نفع عام. وتراعى صفة الموظف في وقت ارتكاب الجريمة ومع ذلك فإن هذه الصفة تعتبر باقية له بعد انتهاء خدمته. إذا كانت هي التي سهلت له ارتكاب الجريمة أو مكنته من تنفيذها".

¹⁸ يقصد بمصطلح الشرعية: كل ما هو مطابق للقانون. وهي مبدأ أساس لأى تصرف إداري. وهذا يعني أن تصرفات الأجهزة التي تتكون منها الدولة لا تتمتع بالحماية ولا تكون لها أي قيمة ما لم تكن متوافقة مع القواعد القانونية النافذة والإجراءات الشكلية المحددة..

وكي لا يُعتقد أن التخلُّق والتخلُّق مطلوب فقط من الموظف العمومي بجميع أصنافه ودرجاته ومهامه، فإن المشرع الجنائي المغربي حرص في الاتجاه الآخر على حماية المرفق العمومي وجميع العاملين فيه من بعض الإساءات والتجاوزات اللاأخلاقية أو اللالقانونية التي قد تصدر من بعض المرتفقين، ولذا خصص الباب الرابع من الكتاب الثالث – أيضا – لحصر بعض «الجنایات والجنح التي قد يرتكبها الأفراد ضد النظام العام»، ومنها على الخصوص:

- ما يتعلق بإهانة الموظفين العموميين أو الاعتداء عليهم (الفصول 263 – 267)، سواء بـ «الأقوال أو الإشارات أو التهديدات أو إرسال أشياء أو وضعها، أو بكتابة أو رسوم غير علنية، أو بالبلاغات الكاذبة والخيالية... وذلك بقصد المساس بشرفهم أو بشعورهم أو الاحترام الواجب لسلطتهم»؛ لأن ذلك كله يُخلُّ بمبادئ الاحترام واللياقة التي ينبغي أن تسود أفقيا وعموديا بين الموظفين والمرتفقين.

كل ما يتعلق بالتزوير والتزييف والانتحال المنصوص عليها في الباب السادس من نفس الكتاب، ولاسيما:

- تزييف أختام الدولة والدمغات والطوابع والعلامات (الفصول 342 – 350)،
- تزوير الأوراق الرسمية أو العمومية (الفصول 351 – 356) التي ترمي إلى «تغيير الحقيقة فيها بسوء نية، تغييرا من شأنه أن يسبب ضررا متى وقع في محرر بإحدى الوسائل المنصوص عليها في القانون»،
- تزوير الأوراق العرفية أو المتعلقة بالتجارة والبنوك (الفصل 357 – 359)،
- تزوير أنواع خاصة من الوثائق الإدارية والشهادات (الفصول 360 – 367)،
- شهادة الزور واليمين الكاذبة والامتناع عن الشهادة (الفصول 368 – 379).

ثالثا: التنظيم القضائي للمملكة (قانون رقم 15-38):

جاء التنظيم القضائي الجديد مؤسسا وفق تصور شمولي يهدف إلى تحقيق النجاعة القضائية على مستوى مختلف درجات التقاضي، وكذا توطيد الثقة والمصادقية في قضاء فعال ومنصف، باعتباره ركيزة أساسية لدولة الحق والقانون، وعمادا للأمن المجتمعي والحكمة الجيدة ومحفزا للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ولبلوغ هذه الغايات النبيلة فإن قانون التنظيم القضائي الجديد للمملكة، تضمّن عددا من المبادئ الأخلاقية التي من شأنها تسديد عمل الجهاز القضائي وكل الفاعلين فيه من قضاة وأطر وموظفي الإدارة القضائية ومساعدتي القضاء؛ ومن أبرز تلك المبادئ:

- مبدأ استقلال السلطة القضائية عن السلطتين التشريعية والتنفيذية، بما يضمن نزاهة وحياد الأحكام والقرارات القضائية ونفاذها على جميع المؤسسات والأفراد،



- **التعاون بين جميع الفاعلين في الجهاز القضائي**، بما فيهم المجلس الأعلى للسلطة القضائية والسلطة الحكومية المكلفة بالعدل والمهن القضائية، خاصة على مستوى التدبير المؤسساتي وتوفير الخدمات القضائية للمتقاضين وكل الوافدين على مؤسسات العدالة،

- **تسهيل الولوج إلى العدالة** من خلال تجويد خدمات الإدارة القضائية وتقريبها للمتقاضين وفق توزيع عقلاني للخريطة القضائية يراعي المعطيات الاجتماعية والديمغرافية والاقتصادية،

- **التنصيب على حزمة من الحقوق الخاصة بالمتقاضين**، في الباب الثالث ضمن القسم الأول من التنظيم القضائي تحت عنوان: «حقوق المتقاضين وحالات التنافي القضائي وتجريح ومخاصمة القضاة»، وأغلب تلك الحقوق لها ارتباط بالأخلاقيات المهنية المتطلبة في الجهاز القضائي، ومنها على الخصوص:

- أن يمارس القضاة وموظفو هيئة كتابة الضبط مهامهم بتجرد وحياد، ضمانا لمساواة الجميع أمام القضاء، وحماية لحقوق الأشخاص والجماعات وحياتهم وأمنهم القضائي (الفقرة 1 من المادة 32)،
- أن يلتزم قضاة الأحكام في قضائهم بالقانون، ويصدرون أحكامهم على أساس التطبيق العادل له (الفقرة 2 من المادة 32)،

- أن يسهر قضاة النيابة العامة على تطبيق القانون، وعدم الخضوع إلا للتعليمات الكتابية الصادرة عن رؤسائهم (الفقرة 3/ المادة 32)،

- صدور أحكام قضائية داخل آجال معقولة (المادة 33)، وهو ما يتلاءم مع مبدأ النجاعة القضائية،
- الحق في الحصول على المعلومة القضائية والقانونية مجانا (المادة 33)، وهو ما يتلاءم مع مبدأ النزاهة والشفافية في الخدمة القضائية،

- الحق في حماية المعطيات الشخصية للأفراد (المادة 33)، وهو ما يتناسب وواجب السر المهني المنصوص على مقتضياته قانونا في قانون الوظيفة العمومية¹⁹ والقانون الجنائي²⁰ وقانون المسطرة الجنائية²¹،

¹⁹ تنص الفقرة الأولى من الفصل 18: " بقطع النظر عن القواعد المقررة في القانون الجنائي فيما يخص السر المهني. فإن كل موظف يكون ملزما بكتيم سر المهنة في كل ما يخص الأعمال والأخبار التي يعلمها أثناء تادية مهامه أو بمناسبة مزاولتها".

²⁰ انظر مثلا الفصول: 183/ فقرة 4 - 187 - 192 - 446 - 447 - 607/ فقرة 4.

²¹ تنص المادة 15 من المسطرة الجنائية على ما يلي: " تكون المسطرة التي تجرى أثناء البحث والتحقيق سرية. كل شخص يساهم في إجراء هذه المسطرة ملزم بكتيمان السر المهني ضمن الشروط وحت طائلة العقوبات المقررة في القانون الجنائي".



- الحق في التواصل مع المتقاضين باللغة التي يفهمونها (المادة 33)، وهو ما ينسجم مع مقتضيات الفصل الخامس من الدستور²²، ويتلاءم أيضا مع قواعد التواصل الفعال الذي تستلزمه الخدمة القضائية والإدارية الحديثة،

- التفصيل في حالات التنافي القضائي التي من شأنها أن تؤثر في المبادئ الأخلاقية للأحكام والقرارات القضائية و الإدارية وخاصة مبادئ الحياد والنزاهة والمساواة، وهكذا تم التأكيد على منع قضاة الحكم وكذا قضاة النيابة العامة من النظر في قضايا سبق لهم البت فيها أو مارسوا فيه تحريك الدعوى العمومية (المادة 37)، واستبعاد مشاركة الأزواج والأقارب والأصهار إلى درجة العمومة أو الخوولة أو أبناء الإخوة بأي صفة كانت قضاة للحكم أو للنيابة العامة في نفس الهيئة بالمحكمة (المادة 38)، وأيضا استبعاد موظفي كتابة الضبط من مباشرة أي عمل يدخل ضمن وظيفتهم إذا تعلق الأمر بالدعاوى الخاصة بهم أو بأزواجهم أو أقاربهم أو أصهارهم حتى الدرجة الرابعة بإدخال الغاية (المادة 40).

- التنصيص على جملة من القواعد الأخلاقية التي تخص عمل الهيئات القضائية، ومنها على الخصوص:

- تأمين استمرارية الخدمات القضائية وعقد الجلسات، وتنظيم العطل الإدارية للقضاة وموظفي هيئة كتابة الضبط بما لا يخل بالسير العادي للمحاكم (المادة 9)، وهذا يتطلب بطبيعة الحال حسن التدبير للمرفق القضائي، وكذا تعاون جميع الفاعلين فيه لضمان هذه الاستمرارية،
- التحفيز على حل النزاعات عن طريق الصلح والوساطة الاتفاقية، وخاصة في الحالات التي لا تكون فيها محاولة الصلح إجبارية بنص قانوني (المادة 14)،
- الحرص على عدم النطق بالأحكام القضائية إلا إذا كانت محررة (المادة 16)،
- تفعيل الإدارة الإلكترونية للإجراءات والمساطر القضائية (المادة 22)،
- الالتزام بالبدلة النظامية أثناء الجلسات، سواء بالنسبة للقضاة أو موظفي هيئة كتابة الضبط،
- الحرص على تنظيم العلاقة بين جميع مساعدي القضاء وفق قواعد الاحترام المتبادل والتعاون التي تفضي إلى تحقيق أفضل النتائج للعدالة.

²² جاء في الفصل الخامس من الدستور:

تظل العربية اللغة الرسمية للدولة. وتعمل الدولة على حمايتها وتطويرها. وتنمية استعمالها.
تعد الأمازيغية أيضا لغة رسمية للدولة. باعتبارها رصيدا مشتركا لجميع المغاربة. بدون استثناء. يحدد قانون تنظيمي مراحل تفعيل الطابع الرسمي للأمازيغية، وكيفية إدماجها في مجال التعليم. وفي مجالات الحياة العامة ذات الأولوية. وذلك لكي تتمكن من القيام مستقبلًا بوظيفتها. بصفتها لغة رسمية.

تعمل الدولة على صيانة الحسانية. باعتبارها جزءا لا يتجزأ من الهوية الثقافية المغربية الموحدة. وعلى حماية اللهجات والتعبيرات الثقافية المستعملة في المغرب. وتسهر على انسجام السياسة اللغوية والثقافية الوطنية. وعلى تعلم وإتقان اللغات الأجنبية الأكثر تداولًا في العالم. باعتبارها وسائل للتواصل. والانخراط والتفاعل مع مجتمع المعرفة. والانفتاح على مختلف الثقافات. وعلى حضارة العصر.

رابعاً: قانون خطة العدالة (قانون رقم 03-16):

ورد في الفقرة الأخيرة من ديباجة القانون رقم 03-16 المتعلق بخطة العدالة ما يلي: «واستجابة للبرنامج الإصلاحية الذي تنهجه الدولة المغربية في شتى القطاعات من أجل تخليق الحياة العامة وتحديث الأساليب والمناهج المتبعة في التسيير الإداري والمهني، وعصرنة المهن الحرة، لمواكبة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، تم وضع هذا القانون الذي يتسم بمميزات هامة وحافظ بشكل إجمالي على أصالة خطة العدالة ومكتسباتها ورسخ عدة اجتهادات في مجال التوثيق، واستجاب في نفس الوقت لانتظارات الفاعلين في القطاع على جميع المستويات».

ومن الانتظارات التي استجاب لها هذا القانون، **تخليق مهنة التوثيق العدلي**، وذلك من خلال تضمينه جملة من المبادئ الأخلاقية الخاصة بالعدول أنفسهم أو تلك المتعلقة بالوثيقة العدلية.

وهكذا أكدت المادة الثانية من قانون خطة العدالة على ضرورة تحلي العدل الممارس للمهنة «بالأمانة والوقار والحفاظ على شرف المهنة وأسرار المتعاقدين».

وفي المادة الرابعة من نفس القانون، وضمن الشروط الواجب توفرها لممارسة خطة العدالة، تم التنصيص على معايير ذات طبيعة أخلاقية ومنها على الخصوص ما جاء في الشرط الثالث: «أن يكون متمتعاً بحقوقه الوطنية، وذا مروءة وسلوك حسن». وفي الشرط السادس تم التنصيص على أن تكون صحيفته الجنائية خالية من أي متابعة، ولو تعلق الأمر «بغرامة موقوفة التنفيذ من أجل جنحة تتعلق بالأموال»، وفي الشرط الثامن: «ألا يكون قد حكم عليه بإحدى العقوبات المالية المنصوص عليها في قانون التجارة في حق مسيري المقولة أو سقوط الأهلية التجارية ما لم يرد اعتباره». أما الشرط السابع فيؤكد على عدم تعرض المرشح لولوج المهنة لأي عقوبة تأديبية خاصة تلك التي تمس شرف المهنة أو الوظيفة التي شُطِّب عليه منها.

وتضمنت المادة العاشرة نص القسم الذي يتوجب على العدل أداءه قبل الشروع في ممارسة مهامه، ونص أساساً على ضرورة «مراعاة الأمانة والإخلاص في المهام المنوطة بالعدل، والمحافظة على أسرار المتعاقدين».

وفي الفرع الثالث من الباب الثاني، والمتعلق بالاختصاص والواجبات والحقوق (المواد من 12 إلى 26)، فقد تمت الإشارة فيه إلى مجموعة من الأخلاقيات المهنية التي تتعلق بعمل العدل في مكتبه وعلاقته بقاضي التوثيق وكذا مع زبائنه المتعاقدين، والتي سنفصلها في الوحدة التكوينية الثانية من هذا المنهاج.



أما الباب الثالث ضمن القسم الأول لهذا القانون وتحديدًا في المواد 23 إلى 25، فأكد على الأخلاقيات المهنة التي لها صلة بالنزاهة في التعامل مع الزبناء، والتي تضمن شفافية الخدمة واحترام قواعد المنافسة المهنية الشريفة، مع الإحالة في حال المخالفة-على مقتضيات الزجرية المنصوص عليها في القانون الجنائي المغربي في الفصل 381.

أما في مجال تلقي الشهادات وتحريرها ونسخها (القسم الثاني المواد من 27 38-) فجاء التأكيد على جملة من الضوابط النظامية والأخلاقية التي تتطلبها جودة المحررات العدلية (مذكرة الحفظ – الوثيقة...) سواء على مستوى الشكل أو المضمون، والتي سنعمل على تدقيقها أكثر في الجانب التطبيقي لهذا المنهاج.



الوحدة التكوينية الثانية: الأخلاقيات المهنية للعدول: قواعد وتطبيقات

الهدف العملياتي:

- القدرة على التمييز بين القواعد الأخلاقية وتطبيقاتها العملية النازمة لمختلف العلاقات المهنية للعدول

المحتوى البيداغوجي:

- **الفقرة الأولى:** الأخلاقيات الخاصة بالذات والمكتب وأدوات العمل

- **الفقرة الثانية:** الأخلاقيات المهنية مع زملاء وزميلات المهنة والهيئة المهنية

- **الفقرة الثالثة:** الأخلاقيات المهنية مع الزبناء

- **الفقرة الرابعة:** الأخلاقيات المهنية النازمة للعلاقة مع الأطراف المهنية الأخرى

المدة الزمنية للتكوين (03 ساعات)

منهجية التكوين: حصة تفاعلية مفتوحة



الفقرة الأولى: الأخلاقيات الخاصة بالذات²³ والمكتب أدوات العمل:

إن ذات العدل فضلا عن كونها هوية شخصية تعريفية تميزه عن غيره من أفراد المجتمع، فهي أيضا واجهة وعنوان دال على المهنة التي يمارسها العدل كفاعل في المجتمع المغربي وكعنصر أساسي من عناصر الجهاز القضائي للمملكة؛ ولذا فهو مطالب بمراعاة جملة من الضوابط الأخلاقية التي يستلزمها - أولا - الانتماء لهذا الجهاز، ثم ثانيا- التي تُعبّر عن أصالة وشرف هذه المهنة وتحافظ على تقاليد وأعرافها المستوحاة من النصوص الشرعية والتقاليد المغربية الأصيلة والتجارب الإنسانية الفُضلى.

ومن جملة الأخلاقيات التي تخص ذات العدل ومكتبه وأدوات عمله ما يلي:

1 - الالتزام بمضمون قسم المهنة، المنصوص عليه في المادة 10 من قانون خطة العدالة، والذي يؤديه العدل أمام محكمة الاستئناف المعين بدائرة نفوذها في جلسة خاصة، ونصه: «أقسم بالله العظيم أن أؤدي بكل أمانة وإخلاص المهام المنوطة بي، **وأن أحافظ كل المحافظة على أسرار المتعاقدين،** وأن أسلك في ذلك كله مسلك **العدل المخلص الأمين**».

التعليق والاستدلال:

- الحلف باليمين التزام أخلاقي وديني، يتعلق بضمير الإنسان الداخلي، وبدرجة إيمان المرء وصدقه مع الله تعالى،
- القسم عهد غير قابل للنقض بأي شيء من الأقوال أو الأفعال المنافية للقصد كالكذب والحنث والغدر والخيانة، قال تعالى: **{وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا وَقَدْ جَعَلْتُمُ اللَّهَ عَلَيْكُمْ كَفِيلًا إِنَّ اللَّهَ يَعْلَمُ مَا تَفْعَلُونَ} (النحل/ 91)**
- العدل ملزم بالوفاء بمضمون يمين المهنة والتي تتعلق بضرورة أداء مهنة العدالة بأمانة وإخلاص، والمحافظة على أسرار المتعاقدين.

²³ عرفت الذات بعدة تعريفات مختلفة، تبعا لطبيعة النظرة إليها دينيا وفلسفيا وسيكولوجيا وسوسولوجيا. ومن تلك التعريفات: " هي ما يكونه الشخص عن نفسه، وكيفية رؤيته لها وللآخرين نتيجة تفاعله معهم ومع البيئة، ومحاولته الذاتية للتكيف مع العالم المحيط به".
يرى ويليام جيمس Games William أن الذات أو الأنا التجريبية في أكثر معانيها عمومية هي "المجموع الكلي لكل ما يستطيع الإنسان أن يدعي أنه له: جسده، سماته، وقدراته، وممتلكاته، وأسرته، وأصدقائه، وأعداؤه، ومهنته، وهواياته"
أما كاتل (Cattel, 1950) فيرى أن الذات هي الأساس في ثبات السلوك البشري وانتظامه، فقد قسم الذات إلى الذات الواقعية، والذات المثالية، فالذات الحقيقية أو الواقعية، فهي التي تمثل حقيقة الفرد كما يقر بها. أما الذات المثالية فهي ذات الظموح، أي كما يود الفرد أن يرى نفسه.
انظر هذه التعريفات في عبير فتحي الشرفا: الذات المهنية للمرشدين النفسيين في العمل الإرشادي التربوي، 2011، ص 14 - 15).



2 - إبراز اعتزازه بمهنته التي اختارها طواعية لتكون وسيلة للعيش الكريم بين مختلف المهن، ولكن أيضا لتكون أسلوب حياة وانتماء متميز في المجتمع، ويمكن أن يتجسد هذا الاعتزاز مظهرًا ومخبرًا، وذلك من خلال ما يلي:

أ - الاعتناء بالهندام الذي يليق بشرف المهنة وكرامة العدل سواء في مكتبه أو أثناء ارتياده للمرافق العمومية التي يتعامل معها كأقسام قضاء الأسرة والمحافظات العقارية وإدارات التسجيل وغيرها، أو للبيوت الخاصة بالمواطنين أثناء بعض المناسبات كالأعراس لعقد القران أو المآتم لإنجاز إرثه مثلا... ويستحسن أن يكون هذا الهندام لباسا وطنيا أصيلا (جلباب أنيق + طربوش وطني + بلغة ...) أو لباسا عصريا محترما (بدلة + ربطة عنق + حذاء عصري...) ²⁴، كما يستحسن أن يتخذ العدول بدلة مهنية مميزة لهم على غرار باقي المهن (المحاماة مثلا) خاصة أثناء ارتياد المحكمة، تحقيقا للتميز المهني أولا، وثانيا، لتجنب الابتذال من طرف المواطنين أو فتح المجال لأصحاب النصب والاحتيايل لانتحال صفة العدل.

التعليق والاستدلال:

- الهندام والمظهر الخارجي، جزء أساسي من شخصية الإنسان ونفسيته وانتمائه الاجتماعي، كما تعبر عن الذات المهنية وأخلاقياتها،

- الاعتناء به مؤصل في تعاليم الدين الإسلامي الحنيف من ذلك قوله تعالى: **{يا بني آدم خذوا زينتكم عند كل مسجد}**، و«مسجد» هنا نكرة، أي في أي مجال من مجالات التعبد، و«العمل عبادة»، - يقول النبي صلى الله عليه وسلم: **«إِنَّ اللَّهَ جَمِيلٌ يُحِبُّ الْجَمَالَ، وَيُحِبُّ أَنْ يَرَى أَثَرَ نِعْمَتِهِ عَلَى عَبْدِهِ، وَيَكْرَهُ الْبُؤْسَ وَالتَّبَاؤُسَ» (الجامع الصحيح)،**

- وقال صلى الله عليه وسلم: **«أَصْلِحُوا رِحَالَكُمْ وَأَصْلِحُوا لِبَاسَكُمْ حَتَّى تَكُونُوا كَالشَّامَةِ فِي النَّاسِ» (رواه أحمد)،**

- الفقرة الثانية من المادة 11 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول: «يتعين عليه (العدل) أن يحافظ على الهندام اللائق بالمهنة».

²⁴ تساؤلات يمكن طرحها على المتكلمين للنقاش:

- ما رأيكم في العدل الذي يلبس بسرّوال جينز في مكتبه ويستقبل زبانه. أو يذهب بنفس اللباس إلى بعض المناسبات (عقد قران مثلا)؟
- هل يمكن للعدل أن يلبس كندورة وكلاسيطة ويذهب بها إلى المحكمة ويدخل بها على قاضي التوثيق مثلا؟
- هندام المرأة العدل بين الأصالة والعصرية؟؟



- جاء في كتاب الدكتور العلمي الحراق (التوثيق العدلي بين الفقه المالكي والتقنين المغربي وتطبيقاته في مدونة الأسرة، ج 307/1): «لما كانت المروءة مطلوبة في العدل الشاهد **وكان سوء اللباس مما يقدح فيها،** اعتبر القضاة المسلمون ذلك من المخالفات التي تستوجب عقوبة وتأديبا، فقد كان القاضي محمد ابن أبي الليث الخوارزمي، يرى لبس القلانص الطوال لا يشرف العدول الشهود، ولا يليق بمروءتهم وعدالتهم، فنهاهم عن لباسها، لكنهم لم ينتهوا فأمر بضرب رؤوسهم حتى وقعت القلانص بأيدي الصبيان والرعاع الذين أخذوا في اللعب بها، فأصبح العدول بعد ذلك لا يأتون القاضي إلا وهم بدون قلانص باستثناء العدل الشاهد محمد بن رمح، ولعله كانت برأسه علة».

- **اعتراضات مردودة:** الاهتمام بالهندام والمظهر يتعارض مع «التواضع» أو «الحرية الشخصية في اللباس» أو يؤدي إلى «التمييط في قالب معين».

- تؤكد الدراسات الحديثة في الموارد البشرية أن المظهر الخارجي اللائق بمكان العمل يعد مفتاحاً للتقدم الوظيفي والمهني، ومن أول المؤشرات التي تعطي انطباعاً حسناً عن شخصية الرؤساء والمرؤوسين، وتعكس صورة المؤسسة التي يعملون فيها أو المهنة التي ينتمون إليها.

- **ب – الاعتناء بالصحة البدنية والنفسية،** وعدم التستر على أحوالها أو المداراة عنها بشواهد أو تقارير طبية مزيفة²⁵ ، لأن ذلك من شأنه أن يؤثر سلباً على العلاقات المهنية والاجتماعية التي تربط العدل برؤسائه وزملائه وزبائنه، وكذا على ممارسة مهنته باقتدار وجدية.

التعليق والاستدلال:

- هناك 50% من الأمراض التي تستمر لفترة طويلة لها علاقة بالصحة النفسية.
- توصلت دراسة أجرتها جامعة (ورويك Warwick) في بريطانيا، إلى أن الناس السعداء أكثر إنتاجية بنسبة 12% لاسيما في الشركات التي تقع في مراكز المدن، وفي عدد من المهن مثل: المحاماة والمحاسبة.
- إن عدم تكيف الفرد مع مهنته وعدم سعادته ونجاحه فيها قد لا يرجع إلى افتقاره إلى القدرات المهنية الخاصة التي تستوجبها هذه المهنة ولكن لاضطرابه الانفعالي وعدم اتزان شخصيته وعدم تكيفه مع نفسه، إذ أثبتت بعض البحوث العلمية أن النجاح والسعادة في بعض المهن إنما يتوقف على الاستعدادات الانفعالية للفرد ومركزه الاجتماعي بين زملائه (الذات المهنية، عبيد فتحي الشرفاء، ص 32).

²⁵ يصر بعض العدول على ممارسة المهنة رغم تقدمهم الكبير في السن (فوق 70 سنة) وما يصاحب ذلك من أمراض مزمنة (السكري، الضغط الدموي، الروماتيزم، القولون العصبي...)، مما يجعلهم يدلون بشواهد طبية فيها شيء من التحايل على القانون. وهذه مسألة أخلاقية تتطلب من العدل الصدق مع النفس أولاً، وذلك بعدم الادلاء ببيانات غير دقيقة عن حالته الصحية والنفسية.

المادة 11 من القانون المنظم لخطة العدالة: «يمكن إعفاء كل عدل انتابته عوارض مرضية تمنعه كلياً من ممارسة مهامه، ويتم إرجاعه عند زوال سبب الإعفاء بناء على طلبه بقرار لوزير العدل وبعد الإدلاء بشهادة طبية صادرة عن مصالح الصحة العمومية تثبت زوال العوارض المرضية. يتعين على كل عدل بلغ سبعين سنة من العمر أن يدلي خلال ثلاثة أشهر الأولى من كل سنة بشهادة طبية صادرة عن مصالح الصحة العمومية، تثبت قدرته على الاستمرار في ممارسة المهنة بصورة عادية...»

ج - تجنب كل السلوكيات التي تمس بالمروءة ووقار المهنة أو تسيء للسمعة الاعتبارية التي يتمتع بها العدول داخل المجتمع المغربي، وذلك من قبيل ارتياد بعض الأماكن المشبوهة مثل الحانات وكازينوهات القمار و بعض البيوت التي تحوم حولها شبّهات، أو تعاطي بعض السلوكيات العامة أمام الجمهور وخاصة في أماكن العمل (مثلاً التدخين - النفحة - الرقص في الأعراس - كثرة المزاح بالنكت القبيحة...)

التعليق والاستدلال:

جاء في ديباجة قانون خطة العدالة 03-16: «مهنة العدول ترتبط تاريخياً بأكابر العلماء والفقهاء والقضاة والمفتين، كما أولاها ملوك الأمة وأمرؤها اهتماماً خاصاً واعتباراً متميزاً (...). راسمين لها قواعد شرعية وضوابط مرعية مستوحاة من نصوص الشريعة وروحها»،
- «فمن اتقى الشبهات فقد استبرأ لدينه وعرضه، ومن وقع في الشبهات فقد وقع في الحرام» (حديث شريف)

الفقرة 2 مادة 11 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول: «وأن يبتعد (أي العدل) عن كل ما يمس الشرف والمروءة والأخلاق الحسنة أو يتناقض مع القوانين والأنظمة المعمول بها». - من كمال العدالة اجتناب خوارج المروءة (أي القوادح التي تقدر فيها وتضر بسمعة صاحبها)، وقد قيل في تعريف المروءة: «هي السمات الحسن وحفظ اللسان والاجتناب من السخف وأن لا يأتي الشخص ما يُعْتَدَر منه مما يبخسه من مرتبته عند العقلاء وهي من الأدلة التي يُستدل بها على أهل الفضل ومقامهم ووجوب إقالة عثراتهم»

د - الاعتناء بمكتبه سواء على مستوى مكان تواجدّه أو شكله أو تجهيزاته، باعتباره مكاناً مهنيًا يمارس فيه أعماله ويستقبل فيه زبائنه، ويقدم صورة أولية عن شخصية العدل وعمله سواء من حيث النظافة أو النظام أو الانضباط أو الجدية أو غيرها من القيم المناسبة لأي فضاء خاص بالعمل.



التعليق والاستدلال:

- المكتب المهني المُنظَّم ينعكس على أداء صاحبه إيجاباً حيث يرفع روحه المعنوية ويدفعه للإنجاز ويشعره بالراحة والألفة مما يؤدي إلى رفع مردوديته المهنية.
- حين تكون الأدوات المكتبية مرتبة والمعاملات والوثائق مصنفة، يقل التوتر لدى الشخص المهني ويشعر بالاطمئنان ويتأكد بأن عمله يسير بشكل صحيح و بعيد عن الضياع والفوضى، ويؤدي إلى سهولة الوصول إلى أي أداة أو معاملة، في وقت مناسب وبكيفية سلسة ومريحة.

- **المادة 5 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول:** «ينبغي أن يكون المكتب العدلي مجهزا تجهيزا لائقا وفق شروط تحدد بمقرر من مكتب المجلس الجهوي...
يتعين على العدل قبل الإدلاء بعنوان مكتبه للقاضي المكلف بالتوثيق، الحصول على موافقة المكتب الجهوي على مواصفات المكتب العدلي الذي اختاره لممارسة الخطة».

3 – الاعتناء والمحافظة على أدوات عمل مهنة العدول، وذلك من خلال:

1. حماية شكل العدل من أي تحريف أو تقليد أو تزيف، وهذا يتطلب عدم إطلاع أيًا كان، ولو من أقرب المقربين، على تقنية وضعه أو كيفية اختياره،
2. الاعتناء بجمالية مذكرة الحفظ وحمايتها من الابتذال الخارجي²⁶، ويستحسن في هذا الإطار تفسيرها (تغليفها) بسفر من الطراز المغربي الأنيق،
3. تجنب القيام أثناء التلقي في مذكرة الحفظ بأي سلوك من شأنه أن يوحي بالتدليس وعدم الأمانة كترك فراغات، أو عدم إدراج بيانات في حينها (أرقام البطاقات الوطنية لبعض الشهود مثلا) بطلب من أصحاب الشهادة أو بتواطؤ معهم...
4. الحرص على جودة الوثيقة العدلية سواء من حيث الأسلوب (تجنب الركاكة في التعبير)، أو من حيث وضوح العبارات المستعملة، أو من حيث دقة المعلومة الموثقة خاصة ما يتعلق بالأعداد وهويات الشهود...

²⁶ يلاحظ أن بعض العدول لا يهتمون كثيرا بأناقة وجمالية مذكرة حفظهم. حيث تعلقها الأوساخ أو تكون مقطعة الغلاف الخارجي مثلا...

5. الحرص على رقمنة المهنة وتطوير خدماتها؛ لأن من شأن ذلك أن يضمن جودة الوثيقة العدلية وتوحيدها على الصعيد الوطني، ويساعد في شفافية خدمات المهنة، ويواكب الانخراط في مشروع العدالة الإلكترونية²⁷،
6. ترتيب الأرشيف العدلي الخاص ترتيبا محكما، يحفظ وثائق الزبناء، ويُسهّل عملية التواصل مع جميع الجهات التي يتعامل معها العدل،

التعليق والاستدلال:

- إن الغاية من الاعتناء بأدوات العمل العدلية، وخصوصا مذكرة الحفظ الخاصة بكل عدل، وكذا المحررات العدلية، هو تحقيق تميز المهنة والتعبير عن مصداقيتها القانونية والأخلاقية أمام المتعاقدين ولدى عموم المجتمع،

- **المادة 28 من قانون خطة العدالة:** « يتلقى العدلان الشهادة أولا في مذكرة الحفظ المشار إليها أعلاه، على أن تدرج في مذكرة أحدهما فقط إذا وقع التلقي في آن واحد، وفي مذكرة كل واحد منهما إذا وقع التلقي الفردي في آحاد متفاوتة، مع التنصيص في الحالتين على تاريخ تلقي الشهادة».

- **المادة 33 من قانون خطة العدالة:** « تكتب الشهادة تحت مسؤولية العدلين في وثيقة واحدة دون انقطاع أو بياض أو بشر أو إصلاح أو إقحام أو إلحاق أو تشطيب أو استعمال حرف إضراب. تذيل الوثيقة بتوقيع عدليها مقرونا باسميهما مع التنصيص دائما على تاريخ التحرير».

- **المادة 25 من المرسوم التطبيقي لخطة العدالة (رقم 2.08.378):** « تحرر الشهادة اعتمادا على ما هو مدرج بمذكرة الحفظ المتفقا بها .

²⁷ في إطار استراتيجية التحديث والرقمنة التي انخرطت فيها وزارة العدل والهادفة إلى بلوغ المحكمة الرقمية. تشتغل الوزارة حاليا على مشروع يهدف إلى حماية سجلات التوثيق وخصيبتها من الأفات عن طريق ترتيبها وجليدها وفهرستها ورقيا وإلكترونيا. عن طريق نسخها بواسطة المساح الضوئي وحفظها بطريقة آمنة مع إمكانية استخراج النسخ منها بطريقة إلكترونية، مع حوسبة عمل السادة العدول في تلقي الشهادات وحريرها وتضمينها والخطاب عليها. ولهذه الغاية تم تكوين لجنة من ممثلي المديرية المعنية (الشؤون المدنية، والموارد البشرية، والدراسات والتعاون والتحديث، والميزانية والمراقبة، والتجهيز وتدبير الممتلكات). وعقدت هذه اللجنة عدة اجتماعات، وقامت بزيارات ميدانية إلى العديد من أقسام قضاء الأسرة للاطلاع عن كثب على وضعية سجلات التوثيق ومراحل عمليات تلقي الشهادات وتضمينها والخطاب عليها. وبناء على ذلك ستضع اللجنة تصورا دقيقا ومحكما كفيلا بحوسبة عمل العدول بما يضمن تأمين الحماية اللازمة لسجلات التوثيق وخصيبتها من الأفات. (تقرير حصيلة منجزات وزارة العدل لسنة 2017: الإصلاح العميق والشامل لمنظومة العدالة: مسار واستمرارية. مطبعة إيت، ص 138).

تشتمل الوثيقة في طليعتها على اسمي عدلي التلقي ودائرة انتصابهما والمكتب المعينين به، مع ذكر تاريخ التلقي بالساعة واليوم والشهر والسنة بالحروف والأرقام، وفق التقويم الهجري مع بيان ما يوافق من التقويم الميلادي، وكذا رقم مذكرة الحفظ وصاحبها، وعدد الشهادة فيها.

تشتمل أيضا على الحالة المدنية الكاملة للمشهود عليهم وجنسياتهم ومهنتهم وعنوانهم الكامل، وكذا رقم بطاقة التعريف الوطنية وتاريخها إن وجدت، أو أي وثيقة إدارية تفيد التعريف».

- **الفقرة الثانية من المادة 27 من المرسوم التطبيق لخطة العدالة:** « تحرر الشهادة بأكملها دون انقطاع في ورق جيد بكيفية واضحة مخطوطة باليد بمداد أسود غير قابل للمحو أو مطبوعة بالحاسوب؛ ويوقعها العدلان اللذان قاما بتلقيها»

- **المادة 21 من قانون خطة العدالة (الفقرة الأولى):** « يتعين على العدل أن يفتح لكل شهادة ملفا خاصا مرقما يضم المستندات الإدارية اللازم حفظها بمكتبه».

- **الفصل 352 من القانون الجنائي:** « يعاقب بالسجن المؤبد كل قاض أو موظف عمومي وكل موثق أو عدل ارتكب، أثناء قيامه بوظيفته، تزويرا بإحدى الوسائل الآتية:
- وضع توقيعات مزورة
- تغيير المحرر أو الكتابة أو التوقيع؛
- وضع أشخاص موهومين أو استبدال أشخاص آخرين؛
- كتابة إضافية أو مقحمة في السجلات أو المحررات العمومية، بعد تمام تحريرها أو اختتامها».

4 – المساهمة الإيجابية في كل الأنشطة الثقافية والاجتماعية التي تسهم في النهوض بمهنة التوثيق العدلي وتعلي من شأنها في المجتمع، وذلك من خلال:

1. تخصيص جزء من وقته للأنشطة ذات الصبغة الاجتماعية التي تنظمها الهيئة الوطنية للعدول وكذا مجالسها الجهوية،
2. الحرص على التكوين المستمر في كل ما يرتبط بالمهنة ومستجداتها،
3. المشاركة في الأنشطة العلمية الشرعية والقانونية المنظمة من طرف الجامعات المغربية وجمعيات المجتمع المدني،
4. الاجتهاد في مجال البحث العلمي والنشر خاصة فيما له صلة بتطوير وتحديث المهنة والرقى بها،
5. تنمية قدراته ومهاراته في كل ما له علاقة باستعمال المعلومات (المكتبيات – برمجيات وزارة العدل – استعمال وسائل الأنترنت وجميع وسائل التواصل الإلكتروني الحديثة...).



التعليق والاستدلال:

- يؤكد خبراء الموارد البشرية أن تنمية الذات الشخصية بالمعارف والخبرات والمهارات الاجتماعية والتخصصية يؤدي حتما إلى تنمية الذات المهنية الجماعية، مما يسهم في رفع معدلات الأداء المهني ماديا ومعنويا واجتماعيا.
- من حسنات التكوين المستمر في أي مجال مهني أنه يؤدي إلى نتائج إيجابية سواء على المستوى المهني المؤسساتي أو على المستوى الفردي،

فعلى المستوى الأول يؤدي إلى ما يلي:

- صقل المعارف والمهارات اللازمة للعمل على المستوى المهني (الاطلاع على المستجدات وكيفية تطبيقها)،
- تحقيق التواصل بين أفراد نفس المهنة،
- تيسير تبادل الخبرات والتجارب،
- التعارف بين جميع المنتمين للمهنة وطنيا وجهويا ومحليا،

أما على المستوى الثاني، فيؤدي إلى ما يلي:

- تنمية شخصية الفرد وتعزيز ثقته بنفسه،
- تنمية مهاراته الشخصية والاجتماعية في التواصل المباشر مع الأفراد والمجموعات،
- المساعدة في الاندماج في المحيط المهني بشكل سلس وفعال، خاصة بالنسبة للأفراد الجدد،
- تقوية روح الانتماء للمهنة والاعتزاز بها،

5 – تحمل المسؤولية الشخصية والأدبية والقانونية في كل ما يصدر عنه فيما له صلة بالمهنة من بيانات أو منشورات أو بلاغات إعلامية إذاعية أو تلفزيونية أو في وسائل التواصل الاجتماعي، ما لم يكن مفوضا من طرف الهيئة الوطنية للعدول أو أحد مجالسها الجهوية.



التعليق والاستدلال:

- إن حرية التعبير تتطلب من العدل أن يكون متزناً في آرائه ومواقفه، وأن يتجنب الإساءة لشخصه أو هيئته المهنية، كما ينبغي أن يتحلى بالموضوعية تجاه المؤسسات والهيئات والأفراد، وألا يقع في التجريح أو إثارة الحزازات مع باقي المهن القضائية بسبب سلوكيات فردية معزولة من بعض أفرادها²⁸ ،

- **المادة 25 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول:** «يتحمل العدل المسؤولية الشخصية في كل ما يصدر عنه من بيانات أو منشورات أو بلاغات إعلامية أو إذاعية أو تلفزيونية بصفته المهنية، ما لم يرخص له في ذلك من طرف الهيئة».

²⁸ يلاحظ هذا الأمر في بعض صفحات الفيسبوك الخاصة بالعدول. حيث يتم التهجم بعبارات قذحية حط من قيمة عدد من الأطراف التي لها اتصال مباشر مع عمل العدول وخاصة قضاة التوثيق والمحامون وموظفو كتابة الضبط والموثقون... وهذا السلوك غير محمود لأنه مخالف لقواعد العدل والإنصاف أولاً (ولا يجرمنكم شنآن قوم على ألا تعدلوا، اعدلوا هو أقرب للتقوى)، وفيه نفس استعلائي وطهراني ثانياً (فلا تزكوا أنفسكم). وقد يقابل بإساءة مثلها أو أشد منها من طرف الآخرين «السن بالسن، والعين بالعين، والবাদئ أظلم»...

الفقرة الثانية: الأخلاقيات المهنية مع زملاء وزميلات المهنة والهيئة المهنية:

إن الممارسة المهنية لجميع المهن القانونية والاجتماعية والإدارية... تتطلب من أفرادها ضرورة التعامل فيما بينهم وتبادل المصالح والمنافع الشخصية والجماعية بصفتهم زملاء وزميلات في نفس المهنة، وذلك طبقاً للمقتضيات القانونية المنظمة لكل مهنة على حدة، وطبقاً أيضاً لمجموعة من الأعراف والتقاليد والأخلاق المهنية المتوارثة أو المدونة في مواثيق السلوك المهني أو المحددة في أنظمتها الداخلية.

وحيث إن الجسم المهني للعدول غني ويزخر بتنوع مستوياته العمرية (من الأربعين إلى ما فوق الستين) وتخصصاته الأكاديمية (تعليم عتيق - إجازة عصرية - ماستر - دكتوراه)، وتباين مجالات عمله (مدن كبرى - مدن متوسطة - مراكز حضرية حديثة - بوادي)... وما ينتج عن كل ذلك من أنماط شخصية متعددة (منفتحة - متوترة - مرحة - عصبية - مندفعة -....)، فإن العلاقة بين زملاء وزميلات مهنة التوثيق العدلي تستلزم القواعد الأخلاقية الآتية:

1- الاحترام المتبادل بين الزملاء والزميلات والهيئة الوطنية للعدول ومجالسها الجهوية، وذلك من خلال:

1. الالتزام بقواعد المعاملة الراقية في عبارات التخاطب بين الزملاء والزميلات (مثلاً أستاذة، أستاذ، السيد فلان، السيدة فلانة...)
2. عدم استصغار الزملاء والزميلات أو احتقارهم أو نقدهم أمام العموم بسبب مظهرهم أو أسلوبهم في التواصل أو الوقوع في خطأ مهني (إشهاد أو إرائة مثلاً)،
3. عدم التعالي على الزملاء والزميلات أو التمييز في التعامل معهم تحت أي داع من الدواعي العلمية (الشهادة العلمية)، أو المهنية (الأقدمية)، أو الجنسية (ذكر/ أنثى)، أو الانتماء الأيديولوجي أو السياسي أو الجغرافي أو الالتزام الأخلاقي...
4. تجنب الاحتكاكات البدنية أو الملابس اللفظية سواء في مكاتب العمل أو في الفضاءات الخارجية التي يرتادها العدول خاصة أقسام قضاء الأسرة.
5. الحرص على احترام خصوصيات الزملاء والزميلات والامتناع عن استغلال أي معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة، خاصة إذا كانت ترتبط بمشاكل مالية أو أسرية (طلاق، عنف زوجي، ديون...).
6. الالتزام باحترام المرأة العدل كزميلة وكشريكة في المهنة، وتقديم ما يلزم لها من الدعم والتوجيه للاندماج السلس في الحياة المهنية للعدول.

التعليق والاستدلال:

- الاحترام المتبادل قاعدة عامة تَضْمَنُ حُسْنَ التعامل بين الأطراف المختلفة، فحين تحترم الآخر يكون بدوره حريصا على ألا يفقد احترامك له، فيراعي أن لا يخرج في تعاملاته معك عن حدود الأدب والاحترام.

- من النصوص القرآنية، التي أرسيت قيم وأخلاقيات الاحترام المتبادل بين الناس قول الحق سبحانه وتعالى: **يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا يَسْخَرُ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْأَسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ { (الحجرات: 11).**
- قال رسول الله - صلى الله عليه وسلم: **«ليس المؤمن بالطعان، ولا باللعان، ولا الفاحش، ولا البذيء» (رواه الترمذي).**

- **المادة 23 من النظام الداخلي للهيئة:** «يتعين على العدول تبادل الاحترام اللازم بينهم ومخاطبة بعضهم لبعض باللباقة التي تفرضها أعراف المهنة وتقاليدها العريقة، ويمنع عليهم أن يتكلموا أمام المتعاقدين بما يسيء للمهنة، وبما يخدش من مصداقيتها»،

- **المادة 28 من نفس النظام:** « يلتزم كل عدل بالاحترام اللازم تجاه رئيس الهيئة الوطنية للعدول ورئيس المجلس الجهوي للعدول وكل ممثلي الهيئة، أثناء قيامهم بالصلاحيات المنوطة بهم قانونا...».

2 – عدم المساس بسمعة وشرف الزميل أو الزميلة، لأن في ذلك مساس بسمعة وشرف المهنة ككل، ويتحقق هذا السلوك من خلال:

1. تجنب الكيد والتآمر وتقديم الوشائيات الكاذبة في حق الزملاء أو الزميلات أو المساعدة على ذلك،
2. عدم استغلال الهفوات والأخطاء المهنية التي قد تقع من بعض العدول سواء منهم الممارسين أو المبتدئين،
3. عدم تصديق وترويج الإشاعات حول زملاء وزميلات المهنة، إما بشكل مباشر أو عبر وسائط التواصل الاجتماعي،
4. الامتناع عن إصدار أحكام قيمة سلبية للجمهور²⁹ ، بخصوص السلوك الشخصي للزميل أو الزميلة وكذا حول كيفية عمله،
5. الالتزام بقواعد الشهامة والمروءة في التعامل بين الرجال والنساء، وخاصة الامتناع عن كل أشكال التحرش من قبل الزملاء والإثارة من طرف الزميلات، سواء كان ذلك تصريحاً أو تلميحاً.

²⁹ من أمثلة هذه الأحكام القيمية، أن ينعى العدل زميله بأوصاف قذحية مثل: خبيث، شفار، مراوغ، كذاب، غير أمين. لا يلتزم بمواعيده...



التعليق والاستدلال:

- السمعة المهنية قاسم مشترك بين جميع المهنيين، وتشكل رأسمال لامادي ثمين تتشكل من خلاله نظرة المجتمع النمطية حول أي مهنة من المهن، ولذا فإن جميع أفراد المهنة الواحدة مسؤولون عن المحافظة عليها وعدم المساس بها بأي شكل من أشكال الإساءات المادية أو المعنوية.

- يقول تعالى بخصوص التثبت في نقل الأخبار والإشاعات: **{يا أيها الذين آمنوا إن جاءكم فاسق بنبأ فتبينوا أن تصيبوا قوما بجهالة فتصبحوا على ما فعلتم نادمين}**

- **«كل ابن آدم خطأ، وخير الخطائين التوابون»**، قاعدة ذهبية في نفي الكمال عن البشر، وأن الخطأ لا يسلم منه أحد من بني آدم،

- **«رحم الله عبداً أهدى إليّ عيوبي»**، مقولة مأثورة في بيان كيفية إسداء النصيحة وتقويم الهفوات، - نصوص من القانون الجنائي المغربي تجرم الإساءات اللفظية للأشخاص أو هيئاتهم:

الفصل 442: «يعد قذفاً ادعاء واقعة أو نسبتها إلى شخص أو هيئة، إذا كانت هذه الواقعة تمس شرف أو اعتبار الشخص أو الهيئة التي نسبت إليها».

الفصل 443: «يعد سبا كل تعبير شائن أو عبارة تحقير أو قذح لا تتضمن نسبة أي واقعة معينة».

الفصل 445 (الفقرة 1): «من أبلغ بأي وسيلة كانت، وشاية كاذبة ضد شخص أو أكثر إلى الضباط القضائيين أو إلى ضباط الشرطة القضائية أو الإدارية أو إلى هيئات مختصة باتخاذ إجراءات بشأنها أو تقديمها إلى السلطة المختصة، وكذلك من أبلغ الوشاية إلى رؤساء المبلّغ ضده أو أصحاب العمل الذين يعمل لديهم، يعاقب بالحبس من ستة أشهر إلى خمس سنوات وغرامة من مائتين إلى ألف درهم، ويجوز للمحكمة أن تأمر علاوة على ذلك، بنشر حكمها كله أو بعضه في صحيفة أو أكثر، على نفقة المحكوم عليه».

- **التحرش في القانون رقم 13-103 المتعلق بالعنف ضد النساء:** «يعتبر مرتكباً لجريمة التحرش الجنسي ويعاقب بالحبس من شهر واحد إلى ستة أشهر وغرامة من 2000 إلى 10000 درهم أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أمعن في مضايقة الغير في الحالات التالية:

1. في الفضاءات العمومية أو غيرها، بأفعال أو أقوال أو إشارات ذات طبيعة جنسية أو لأغراض جنسية؛
2. بواسطة رسائل مكتوبة أو هاتفية أو إلكترونية أو تسجيلات أو صور ذات طبيعة جنسية أو لأغراض جنسية.

تضعف العقوبة إذا كان مرتكب الفعل زميلا في العمل أو من الأشخاص المكلفين بحفظ النظام والأمن في الفضاءات العمومية أو غيرها».

3. الالتزام بالتعاون والتضامن والتكافل والتآزر المادي والمعنوي بين زملاء وزميلات المهنة، ويمكن إبراز ذلك في السلوكيات التالية:

1. مساعدة العدول الجدد في الاندماج المهني، وذلك بتقديم النصح والمشورة والتشجيع وكل الرسائل الإيجابية التي تتعلق بالمهنة، مع الابتعاد عن الرسائل السلبية مثل التثبيط عن العمل أو التنييس أو التخويف المبالغ فيه عن واقع المهنة ومحيطها...
2. احترام قواعد العمل المشترك والالتزام بما هو متفق عليه بين جميع العدول في إطار عقود الشراكة الجماعية (المكاتب الموحدة أو التجمع العدلي)،
3. الالتزام بالموازرة المادية والمعنوية للعدل الذي يتعرض لمحنة (اعتقال مثلا) أو إهانة أو اعتداء أثناء مزاولته مهنته أو بسبب قيامه بها،
4. التدخل الفوري ودون تماطل للإصلاح والتوفيق الودي بين عدلين أو أكثر لتسوية خلافات مهنية أو شخصية، سواء بواسطة الأفراد أو المجالس الجهوية للعدول، {والصلح خير}،
5. الالتزام بقواعد التنافس الشريف مع زملاء وزميلات المهنة، وخاصة تجنب أساليب التهافت على الإشهاد التي قد تسيء لقيم التعاون والتضامن،
6. تقديم المشورة للزملاء والزميلات وعدم التقاعس فيها كلما طُلبت منه، إما للمساعدة في حل مسألة (إرثاء مثلا) أو لتجاوز مشكل أو لتوضيح إجراء أو كل ما من شأنه أن يفيد الزميل أو الزميلة في مسألة مهنية،
7. الالتزام بالتآزر والتضامن والمواصاة بين جميع زملاء وزميلات المهن سواء في الأفراح (تبادل التهاني مثلا) أو الأفراح (تقديم التعازي - زيارة المرضى- المساعدة في مصاريف طبية...)،
8. مساعدة ممثلي العدول ووطنيا وجهويا في القيام بمهامهم المهنية من أجل تحقيق المصلحة العامة للعدول والرقى بالمهنة ماديا ومعنويا، خاصة وأنها مهام مجانية تتطلب التضحية بالجهد والوقت والمال³⁰.
9. أداء الواجبات المالية للمهنة، والمحددة في النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول³¹، مع الابتعاد عن كل سلوكيات التحايل التي تدفع إلى عدم الالتزام بها³².

³⁰ انظر مقتضيات المادتين 56 و 108 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول.
- المادة 56: "يؤدي أعضاء المكتب التنفيذي مهامهم بالجمان. غير أنهم يحق لهم أخذ تعويضات عن تنقلاتهم والمصاريف التي يتحملونها بمناسبة ذلك، وتؤدي على حساب المجالس الجهوية. وتحدد هذه التعويضات بمقرر من المكتب التنفيذي. على أن يراعى في ذلك معايير القرب والبعد عن مقر الاجتماع وكذا أيام وساعات العمل. يخصص لرئيس الهيئة الوطنية للعدول تعويضا ماليا يستخلصه على رأس كل شهر مقابل الخدمات التي يقدمها للهيئة".
- المادة 108: "يؤدي أعضاء مكتب المجلس الجهوي مهامهم بالجمان في الاجتماعات العادية. غير أنه يحق لهم أخذ تعويضات عن تنقلاتهم والمصاريف التي يؤديونها في الاجتماعات الاستثنائية. تحدد التعويضات المتعلقة بالتنقل داخل منطقة اختصاص المجلس بمقرر من مكتب المجلس: على أن يراعى في تحديدها المعايير المنصوص عليها في المادة 57 من هذا النظام. يخصص لرئيس المجلس الجهوي للعدول تعويضا يستخلصه على رأس كل شهر من ميزانية المجلس. مقابل الخدمات التي يقدمها للهيئة كما تمنح له تعويضات عن التنقل داخل وخارج المجلس".

³¹ انظر المادة 119 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول.

³² من أمثلة تلك التحايلات: ما ذكره أحد رؤساء المجالس الجهوية للعدول. في إحدى اللقاءات التشاورية لإعداد هذا المنهاج. أن بعض العدول يتحايلون في أداء الدفعة المهنية لبعض الرسوم العدلية. وذلك من خلال تعمد عدم لصقها جيدا في الرسم الواحد قصد العمل بها في أكثر من رسم.

التعليق والاستدلال:

- قيم التعاون والتضامن والتكافل والتآزر قيم إيجابية لا بد منها لأي تجمع بشري سليم، ومنها التجمعات المهنية، لأنها تُشعر جميع المنتمين إليها بأنهم ذات واحدة ومُوَحَّدة،
- شيوع مثل هذه القيم وسط الجماعة المهنية يُطهرها من الأنانيات الضيقة والحزازات الشخصية، ويدفعها للإنجاز المشترك وتقوية الروابط المهنية والإنسانية بين جميع أفرادها،
- **{وتعاونوا على البر والتقوى ولا تعاونوا على الإثم والعدوان}**، دعوة عامة للتعاون في كل مجالات الحياة العامة والخاصة التي تؤدي إلى تحقيق الخير والفضيلة للإنسان،
- «مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم كمثل الجسد الواحد، إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالحمى والسهر» (حديث شريف)
- «المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضهم بعضاً» (حديث شريف)

- المادة 7 من النظام الداخلي للمهنة: «يحرص رئيس المجلس الجهوي للعدول أو من ينوب عنه على تقديم العدل الجديد المعين بمنطقة اختصاصه لزملائه والمسؤولين القضائيين والإداريين على مستوى مقر عمله»،

- المادة 13 من نفس النظام: «يمكن عقد شراكة بين العدول لممارسة مهامهم بصفة جماعية، وذلك بعد موافقة كتابية من رئيس المجلس الجهوي للعدول. يتعين أن تكون الشراكة موثقة بعقد يتم إيداعه بمكتب المجلس الجهوي للعدول. يتضمن العقد أسماء الشركاء، والأسس والمبادئ المنظمة لها، والشروط المتفق عليها بين أعضائها وكيفية تسييره».

- المادة 30 من نفس النظام: «على العدل الذي تعرض لإهانة أو اعتداء أثناء مزاولة مهامه أو بسبب قيامه بها أن يشعر وجوباً رئيس المجلس الجهوي كتابة مع مراعاة حالات الاستعجال. يتعين على رئيس المجلس الجهوي للعدول أو من ينوب عنه الحضور مع العدل المعتدى عليه وإبداء نظره في الموضوع. كما يمكنه عرض النازلة على رئيس الهيئة الوطنية للعدول إن اقتضى الأمر ذلك».

- المادة 33 من نفس النظام: «تعرض كل منازعة مهنية بين عدلين أو أكثر؛ على رئيس المجلس الجهوي للعدول، للقيام بإجراءات الصلح والتوفيق بين الطرفين في جلسة يحضرها الكاتب العام للمجلس الجهوي أو من يفوض له بصفة كاتب. تعرض كل منازعة بين عدل أو أكثر مع رئيس المجلس الجهوي أو مع عضو من أعضاء مكتب المجلس الجهوي، على رئيس الهيئة الوطنية للعدول، وفق نفس المسطرة».



- **الفقرة الثالثة/ المادة 12 من النظام الداخلي للهيئة:** «إذا حصل خلاف بين عدول بسبب تغيير المتعاقدين وجهتهم، رُفِعَ الأمر، من قِبل العدلين، أو من قِبل الأطراف المعنية، إلى رئيس المجلس الجهوي للعدول قصد التوفيق بين جميع الأطراف. وإذا احتد الأمر طُبِّقَت المسطرة المنصوص عليها في المادة 33 من هذا النظام».

- **المادة 16 من نفس النظام:** «في حالة وفاة عدل يوجه رئيس المجلس الجهوي للعدول التعزية لعائلته».



الفقرة الثالثة: الأخلاقيات المهنية مع الزبناء:

إن العلاقة التي تربط العدل بزبنائه هي كباقي العلاقات المهنية محددة ومضبوطة بنصوص قانونية تنظمها حسب طبيعة ومجال الخدمة المُقدّمة من العدل لزبونه (زواج - طلاق - بيع - هبة...)، إلا أن تلك العلاقة تحتاج أيضا إلى قواعد أخلاقية لضبطها وتصريفها بشكل سليم، يضمن من جهة سلامة الخدمة العدلية من أي شائبة قانونية، ومن جهة ثانية يجعل الزبون مطمئنا لتلك الخدمة. ومن جملة القواعد الأخلاقية التي ينبغي على العدل أن يلتزم بها ويحرص عليها أثناء التعامل مع زبنائه نورد ما يأتي:

أولا: احترام شخصية الزبون وكرامته وبذل العناية الكافية في خدمته، ويتحقق ذلك من خلال:

1. حسن التواصل مع الزبون، وذلك بالترام قواعد التواصل الإيجابي من حسن الترحيب والبشاشة والابتسام عند الاستقبال في المكتب، وحسن الإصغاء إليه سواء بشكل مباشر أو غير مباشر من خلال الهاتف أو وسائط التواصل الاجتماعي، والصدق في الحديث... وكل ما يجعل العدل أليفا ومألوفا،
2. الالتزام بالآجال القانونية المحددة لإنجاز الرسوم العدلية، وعدم التهاون في ذلك أو تقديم وعود «مُضَلَّلة» لجلب الزبون فقط³³...
3. احترام جميع الزبناء ومعاملتهم بأدب ولباقة بعيدا عن أي سلوكيات مستفزة سواء بالتصريح أو التلميح (التحرش الجنسي - الإثارة - المراوغة...)
4. احترام حُرُمات الأماكن الخاصة بالزبناء (منازل - مكاتب عمل...) والتي يرتادها العدول وذلك بتجنب الاطلاع على عوراتها، أو إفشاء أسرارها...
5. التحلي باليقظة والالتزام الحيطة والحذر أثناء التعامل مع بعض الزبناء المشهورين بالتدليس أو التحايل في معاملاتهم التعاقدية،

التعليق والاستدلال:

- يقال في المثل الفرنسي: «الزبون ملك» (Le client est un roi)
- خير الناس من يألف ويؤلف، وفي حديث رسول الله صلى الله عليه وسلم: «المؤمن يألف ويؤلف ولا خير فيمن لا يألف ولا يؤلف، وخير الناس أنفعهم للناس».
- من المفاتيح الذكية للتواصل: الابتسامة الدائمة، «وتبسمك في وجه أخيك لك صدقة»

³³ يلجأ بعض العدول إلى تقديم وعود لزبنائهم تُفيد قدرتهم على إنجاز الرسم المطلوب في أجل قياسي (مثلا يوم أو يومين) خلافا لما هو مسطر قانونا (15 يوما مثلا)، إلا أنهم وبعد استخلاص أجره الرسم أو ربما أكثر، يتهربون من مواجهة الزبون أو يتعللون بعلة واهية وأحيانا كاذبة ما يؤدي إلى خلافات وشنآن وفقدان الثقة في خدمة ذلك العدل، والإساءة لسمعة العدول ككل.

- **المادة 8 من النظام الداخلي:** «يجب على العدل أن يستقبل المتعاقدين باحترام كامل؛ وأن يتلقى الشهادة منهم في مكتبه ما لم يكن هناك داع للتنقل لدى المشهود عليه.

وفي حالة توجه العدل يتم التلقي في أي مكان يُشرف المهنة مع مراعاة متطلبات الكرامة المهنية. وفي جميع الأحوال يمنع على العدل تلقي الشهادة بالأماكن العمومية المخلة بالمهنة». - «لست بالخب ولا الخب يخدعني» مقولة مأثورة في ضرورة الاحتياط في التعامل.

ثانياً: الالتزام بالشفافية والوضوح والصدق والأمانة مع الزبناء أثناء جميع مراحل الإشهاد، وذلك من خلال ما يلي:

1. تقديم المعلومات والنصائح المتعلقة بالخدمة التعاقدية المطلوبة، سواء على مستوى الوثائق اللازمة لها أو مراحل إنجاز الوثيقة وأجالها وما تستلزمه من مصاريف وأتعاب وغير ذلك، وكل ما يَعْلَمُه بخصوص موضوع عقودهم من حقوق وواجبات، مع بيان الأبعاد والآثار التي قد تترتب على التزاماتهم التعاقدية، وما يرتبط بها من ضمانات قانونية لتنفيذ إرادتهم وحمايتهم من الوقوع في المحذور.
2. الالتزام بتعريف الأجر القانوني المحددة لإنجاز الرسوم العدلية أو استخراج نسخها³⁴، دون زيادة ولا نقصان، مع إشهارها أمام العموم في مكتب العدل،
3. الالتزام بالمجانبة المفروضة قانوناً لتلقي بعض الشهادات، وخاصة شهادة اعتناق الإسلام التي ترتبط في الغالب بالزواج المختلط³⁵،
4. الالتزام بالوضوح والشفافية مع المتعاقدين أثناء النيابة عنهم في بعض الإجراءات الإدارية وما تتطلبه من تكاليف مادية خاصة أمام إدارة التسجيل والتنبر والمحافظة العقارية وإدارة الضرائب وغيرها، مع تسليم وصل عن جميع المعاملات المالية التي ينوب فيها العدل عن الزبون،
5. رفض تلقي الشهادات الخارج موضوعها عن دائرة التعامل الشرعي (تفويت أرض مغتصبة - شهادة الزور - بيع خمارة أو كازينو قمار...)
6. قراءة العقود على أطرافها وتفسيرها وتوضيح شروطها الخاصة وما يمكن أن يشكل غموضاً في أذهان المعنيين بها،
7. الالتزام بالضوابط القانونية المقررة في كيفية الاستعانة بترجمان عند وجود صعوبة في التلقي مباشرة من المشهود عليهم، مع ما يقتضيه ذلك من شفافية وحياد،

³⁴ انظر المادة 40 من المرسوم التنظيمي لقانون خطة العدالة رقم 2-08-378.

³⁵ أكدنا هنا على مجانبة شهادة اعتناق الإسلام لأن الواقع العملي يؤكد أن كثيراً من العدول يتفاضون عنها اجرا إما بشكل مباشر أو من خلال ضمه إلى تعريف الزواج المختلط. وهذا السلوك معيب لأنه يسيء لسمعة العدل الشخصية. لأنه يخرق القانون الذي ينظم مهنته. ويقلل أيضاً من قيمة اعتناق الإسلام في نظر معتنقيه. لأنهم قد يعتبرونه «مجرد شهادة حصلوا عليها بمقابل مادي»!!

التعليق والاستدلال:

- **المادة 9 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول:** «يتعين على العدل أن يقدم للمتعاقدین النصح والتوجيه قبل تلقي الشهادة منهم، وأن يبين لهم مزايا التوثيق الرسمي والضمانات القانونية التي يوفرها لمعاملاتهم».

- النصح في المجال التعاقدی يُفید في معرفة الحقوق والواجبات، كما ینفع في معرفة الجدوى من التعاقد أو عدمه، وقد أصدر القضاء الفرنسي حکما في قضية تتعلق بعمل الموثق- يمكن القياس عليها هنا- قضی فيه بأنه كان يتعين على الموثق بصفته محررا لعقد شراء عقار لغاية تشييد منزل للسكنی أن یوضح للمشتري عدم فعالية هذا العقد وأنه غير منتج لآثاره رغم علم المشتري بأن هذا العقار غير معد للبناء بشهادة طبوغرافية³⁶.

- **المادة 12 من قانون خطة العدالة:** «يتقاضى العدل مباشرة من طالبي الشهادات الأجر المحددة حسب نوعيتها بمجرد تلقيها وتوقيع الأطراف على ملخصها بمذكرة الحفظ».

- **المادة 13 من نفس القانون:** «يقع تلقي شهادة اعتناق الإسلام ومراقبة الهلال مجانا، وكذا تلقي شهادة الزواج إذا ثبت عسر المتعاقدين، ويكلف القاضي المكلف بالتوثيق عدلين بالتناوب لتلقي هذه الشهادات».

- **المادة 17 من نفس القانون:** «للمتعاقدين الخيار بين أن يقوموا بأنفسهم بالإجراءات المتعلقة بإدارة التسجيل والتنبر وإدارة الضرائب والمحافظة العقارية وغيرها، أو أن يكلفوا أحد العدلين المتلقين بالقيام بالإجراءات المذكورة بمقتضى تصريح موقع عليه من الطرفين بكناش يحدد شكله بنص تنظيمي».

- **المادة 28 من المرسوم التنظيمي لخطة العدالة:** « يتعين على العدل إذا تعلق الأمر بشهادات تخضع لواجبات التسجيل إشعار المتعاقدين بذلك وحثهم على أداء الواجبات لدى الجهة المختصة داخل الأجل القانوني؛ ما لم يُكَلَّف من طرف المتعاقدين بإجراء التسجيل».

- **الفقرة الثانية من المادة 29 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول:** «كما يمنع عليه (العدل) أن ينقص أو يتنازل عن جزء من أجرته، أو يقسمها مع شخص آخر غير العدل الذي تلقى معه الشهادة، أو العدول الذين يعملون معه في إطار الشراكة. إذا ثبت أن العدل ينقص من التعريفة المقررة قانونا بالمرسوم المنظم لخطة العدالة، نبهه رئيس المجلس الجهوي فإن لم يمثل رفع الأمر للنياحة العامة لفتح متابعة تأديبية».

³⁶ نقض فرنسي 9 ماي 1996، دالوز سير 96، كتاب 27 معلومات سرية ص 169. نقلا عن د. عبد الله درميش، أخلاقيات مهنة التوثيق وسلطة التنظيم، ص 26، ضمن ندوة: إصلاح مهنة التوثيق في ظل تحديات العولمة، أعمال الندوة المنظمة بالمعهد العالي للقضاء يوم 3 نونبر 2009.



- **المادة 12 من النظام الداخلي للهيئة:** «إذا ثبت أن المتعاقدين غيروا وجهتهم إلى عدلين آخرين بعد أن تم التلقي بجميع شروطه، وجب عليهم أداء الأجرة المفروضة على الشهادة المتلقاة للعدلين الأولين كاملة؛ ويقع تحرير الشهادة وفق الإجراءات المنصوص عليها قانوناً».

- **الفصل 549 من القانون الجنائي:** «تُرفع عقوبة خيانة الأمانة إلى الحبس من سنة إلى خمس سنوات والغرامة من مائتين إلى خمسة آلاف درهم، في الحالات الآتية:
إذا ارتكبها **عدل** أو حارس قضائي أو قيم أو مشرف قضائي، وذلك أثناء قيامه بوظيفته أو بسببها»...

ثالثاً: الالتزام بالنزاهة الأدبية والمادية تجاه جميع الزبناء، ويتحقق هذا السلوك الأخلاقي من خلال:

1. رفض أي إغراء مادي أو معنوي يمس بالأمن التعاقدى للمتعاقدين أو يُسيء لسمعة المهنة، سواء كان ذلك الإغراء في شكل رشاي مباشرة أو هدايا أو امتيازات اجتماعية،
2. احترام قواعد المنافسة الشريفة المنصوص عليها قانوناً، وخاصة عدم اتخاذ وسطاء لجلب الزبناء واحتكار خدماتهم دون بقية زملاء وزميلات المهنة،
3. عدم استغلال بعض المهام الدينية كالإمامة والخطابة، أو المدنية كالأعمال الجمعوية والخيرية لاستقطاب الزبناء،
4. عدم إخفاء مستندات الزبناء أو إنكارها بعد إتمام إجراءات الإشهاد لهم، أو في حال وقوع خلاف معهم،
5. تجنب الخضوع لإغراءات أو ضغوط بعض أطراف التعاقد للتأثير على الأطراف الأخرى -خاصة الأطراف الأمية- قصد تغيير إرادتها أو شروطها عند التعاقد،
6. تجنب التصرف بسوء نية في مضمون العقد وجوهره «وذلك إما بكتابة اتفاقات تخالف ما رسمه أو أملاه الأطراف المعنيون، وإما بإثبات صحة وقائع يعلم أنها غير صحيحة، وإما بإثبات وقائع على أنها اعترف بها لديه، أو حدثت أمامه بالرغم من عدم حصول ذلك، وإما بحذف أو تغيير عمدي في التصريحات التي يتلقاها».

التعليق و الاستدلال:

- النزاهة مفهوم عام يدل على نظافة الضمير واليد والحال والمحيط، وينتج عن التحلي بها القدرة على أداء الواجبات المهنية بشكل مشروع وقانوني وفي استقلالية وحياد تام عن جميع الأطراف،
- إن شيوع قيمة النزاهة في الصف المهني تؤدي حتماً إلى تكافؤ الفرص وعدم الإضرار المادي أو المعنوي بأي زميل أو زميلة.

- **المادة 24 من قانون خطة العدالة:** «لا يجوز للعدل أن يمارس أي عمل يستهدف جلب الزبناء، ولا أن يقوم بأي إشهار كيفما كانت وسيلته، مع مراعاة مقتضيات المادة 16»



- **المادة 25 من نفس القانون:** «يعاقب كل شخص قام بسمسرة الزبناء أو جلبهم، بالحبس من شهر إلى ستة أشهر أو بغرامة من 1.000 إلى 2.500 درهم. يعاقب كل عدل ثبت أنه ارتكب الأفعال المذكورة بصفته فاعلا أصليا أو مشاركا، بنفس العقوبات بصرف النظر عن العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها».

- **المادة 29 من النظام الداخلي للهيئة:** «يمنع على العدل استخدام كل الوسائل التي تهدف إلى جلب الزبناء واستمالتهم».

- **المادة 21 من قانون خطة العدالة:** «يتعين على العدل أن يفتح لكل شهادة ملفا خاصا مرقما يضم المستندات الإدارية اللازم حفظها بمكتبه».

يبقى العدل الذي أدرجت الشهادة بمذكرته مسؤولا عن الرسوم التي أنجزها ولم يحجزها أصحابها طيلة خمس سنوات ابتداء من تاريخ الخطاب عليها بسجلات التضمين، كما يبقى مسؤولا عن المستندات الإدارية المعتمدة في الشهادات مدة خمس سنوات ابتداء من تاريخ التلقي، ما لم يكن صاحب الشهادة ملزما بالإدلاء بها لدى جهات أخرى فتسلم إليه مقابل إشهاد مصادق عليه يحتفظ به في ملف الشهادة مع صورة من المستند المُسلم».

- **المادة 30 من المرسوم التنظيمي لقانون خطة العدالة:** «تُرْفَق أصول المستندات التي أسست عليها الشهادة مع وثيقتها وتسلم لأصحابها. إذا كانت المستندات محررة بلغة أجنبية ضم إلى الشهادة نص تعريبيها منجزا من لدن ترجمان مقبول لدى المحاكم. يحتفظ العدل في مكتبه بنسخ أو صور المستندات الموما إليها أعلاه» .

- **الفصل 353 من القانون الجنائي:** «يعاقب بالسجن المؤبد كل واحد من رجال القضاء أو الموظفين العموميين أو الموثقين أو العدول ارتكب، بسوء نية، أثناء تحريره ورقة متعلقة بوظيفته، تغييرا في جوهرها أو في ظروف تحريرها، وذلك إما بكتابة اتفاقات تخالف ما رسمه أو أملاه الأطراف المعنيون، وإما بإثبات صحة وقائع يعلم أنها غير صحيحة، وإما بإثبات وقائع على أنها اعترف بها لديه، أو حدثت أمامه بالرغم من عدم حصول ذلك، وإما بحذف أو تغيير عمدي في التصريحات التي يتلقاها».

رابعا: كتمان السر المهني الذي يربطه بالمتعاقدين، وذلك من خلال:

1. الامتناع عن التحدث عن مضامين عقود الزبناء أو شروطها أو المستفيدين منها أو الغاية منها، سواء في المجالس الخاصة (مع الزملاء أو أفراد الأسرة مثلا) أو العامة (مقاهي - مننديات - مناسبات ...)،

2. عدم إطلاع من ليس له صفة ولا مصلحة على عقد الزبون ولو كان من أقرب المقربين (أبناء - زوجة - أعمام...)، إلا بإذن خاص من صاحب العقد أو في حالات خاصة كأن يكون وصيا لأب أو لأم ومكلفا بإنفاذ الوصية،
3. الامتناع عن تسريب أسرار المتعاقدين للصحافة ووسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمكتوبة أو من خلال تقاسمها مع الجمهور في مواقع التواصل الاجتماعي،
4. عدم توظيف عقود الزبناء في بحوثه العلمية أو تمكين الباحثين أو الأكاديميين الجامعيين منها إلا وفق المساطر القانونية المنظمة لكيفية الاستفادة من المستندات الرسمية أو الخاصة في المجالات العلمية والتكوينية،
5. الالتزام بالمحافظة على أسرار زبائنه ولو بعد انتهاء العلاقة معهم أو انقطاعه عن العمل نهائيا لأي سبب من الأسباب،
6. اتخاذ كافة التدابير الوقائية تجاه العدول المتمرنين في مكتبه وكذا الأجراء الذين يشتغلون معه للمحافظة على أسرار جميع المتعاقدين،

التعليق والاستدلال:

- يقال عن قداسة الأسرار: «صدور الأحرار قبور الأسرار»
- ويقال أيضا: «أدنى صفات الشريف كتم السر، وأعلاها نسيان ما أُسِرَّ به إليه»،
- السر المهني من أقدس الواجبات والالتزامات التي يتحملها أي مهني تجاه زبائنه، لذا يُمنع عليه أن يُفشي أي سر من الأسرار المهنية أو الشخصية التي يطلع عليها بحكم مهنته، فهو مدين بالكتمان المُتَطَلَّب لسر زبونه ولا يمكنه أن يفشيه إلا في حالات استثنائية نص عليها القانون حصريا،
- إن الالتزام بالمحافظة على السر المهني يتعلق بالنظام العام لأنه مقوم من مقومات العدالة الوقائية أو العدالة الرسمية التي لا تتحقق إلا بإشاعة الثقة والطمأنينة؛ ولذا فليس الغرض من السر المهني هو حماية مصالح الأفراد فقط، ولكن حماية المصلحة العامة أيضا.

- **المادة 2 من قانون خطة العدالة:** «يتعين على كل عدل التحلي بالأمانة والوقار، **والحفاظ** على شرف المهنة **وأسرار المتعاقدين**»،

- **الفصل 446 من القانون الجنائي:** «الأطباء والجراحون وملاحظو الصحة، وكذلك الصيادلة والمولدات **وكل شخص يعتبر من الأمناء على الأسرار، بحكم مهنته أو وظيفته، الدائمة أو المؤقتة،** إذا أفشى سرا أودع لديه، وذلك في غير الأحوال التي يجيز له فيها القانون أو يوجب عليه فيها التبليغ عنه، يعاقب بالحبس من شهر إلى ستة أشهر وغرامة من ألف ومائتين إلى عشرين ألف درهم».



- **الفصل 353 من القانون الجنائي:** «يعاقب بالسجن المؤبد كل واحد من رجال القضاء أو الموظفين العموميين أو الموثقين أو العدول ارتكب، بسوء نية، أثناء تحريره ورقة متعلقة بوظيفته، تغييراً في جوهرها أو في ظروف تحريرها، وذلك إما بكتابة اتفاقات تخالف ما رسمه أو أملاه الأطراف المعنيون، وإما بإثبات صحة وقائع يعلم أنها غير صحيحة، وإما بإثبات وقائع على أنها اعترف بها لديه، أو حدثت أمامه بالرغم من عدم حصول ذلك، وإما بحذف أو تغيير عمدي في التصريحات التي يتلقاها».

خامساً: معاملة جميع زبنائه وكافة الوافدين على مكتبه على أساس المساواة وعدم التمييز،

وذلك من خلال الالتزام بما يلي:

1. عدم التمييز بين زبنائه على أساس العرق أو الدين أو اللغة أو اللون أو الجنس أو السن أو الانتماء الجغرافي أو القبلي أو الاجتماعي أو الوظيفي أو السياسي أو الأيديولوجي أو أي اعتبار ذاتي أو موضوعي آخر، مع إمكانية التمييز الإيجابي لفائدة ذوي الاحتياجات الخاصة والمسنين،
2. عدم المفاضلة بين زبنائه سواء في الخدمات المقدمة لهم، أو في الأجور المستحقة عنها إلا ما استثناه القانون،
3. تفادي استعمال ألفاظ أو القيام بتصرفات أو إشارات توحى بالتمييز وعدم المساواة بين زبنائه أو الوافدين عليه في مكتبه،

التعليق و الاستدلال:

- يقول تعالى: **{ يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا }
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ {**
- جاء في الحديث: «إن الناس من عهد آدم إلى يومنا هذا مثل أسنان المشط، لا فضل للعربي على العجمي، ولا للأحمر على الأسود إلا بالتقوى».

- **المادة 1 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:** «يولد جميع الناس أحراراً متساوين في الكرامة والحقوق، وقد وهبوا عقلاً وضميراً، وعليهم أن يعامل بعضهم بعضاً بروح الإخاء».

- **المادة 2 من نفس الإعلان:** «لكل إنسان حق التمتع بكافة الحقوق والحريات الواردة في هذا الإعلان دون أي تمييز، كالتمييز العنصري أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي، أو أي رأي آخر، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو الميلاد، أو أي وضع آخر، دون تفرقة بين الرجال والنساء، وفضلاً عما تقدم فلن يكون هنالك تمييز أساسه الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو البقعة التي

ينتمي إليها الفرد، سواء كان هذا البلد أو تلك البقعة مستقلاً أو تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي ، أو كانت سيادته خاضعة لأي قيد من القيود».

- **المادة 7 من نفس الإعلان:** «كل الناس سواسية أمام القانون، و لهم الحق بالتمتع بحماية متكافئة من دون أية تفرقة، كما أن لهم الحق في حماية متساوية ضد أي تمييز يخل بهذا الإعلان و ضد أي تحريض على تمييز كهذا» .

- **الفرع 2 مكرر من الباب السابع الكتاب الثالث من القانون الجنائي المغربي:**
التمييز³⁷

- **الفصل 1-431** تكون تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص الطبيعيين بسبب الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي أو اللون أو الجنس أو الوضعية العائلية أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو بسبب الانتماء أو عدم الانتماء الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين. تكون أيضاً تمييزاً كل تفرقة بين الأشخاص المعنوية بسبب أصل أعضائها أو بعض أعضائها أو جنسهم أو وضعيتهم العائلية أو حالتهم الصحية أو إعاقتهم أو آرائهم السياسية أو أنشطتهم النقابية أو بسبب انتمائهم أو عدم انتمائهم الحقيقي أو المفترض لعرق أو لأمة أو لسلالة أو لدين معين.

- **الفصل 2-431** يعاقب على التمييز كما تم تعريفه في الفصل 1-431 أعلاه بالحبس من شهر إلى سنتين وبالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم إذا تمثل فيما يلي:
- الامتناع عن تقديم منفعة أو عن أداء خدمة؛
- عرقلة الممارسة العادية لأي نشاط اقتصادي؛
- رفض تشغيل شخص أو معاقبته أو فصله من العمل؛
- ربط تقديم منفعة أو أداء خدمة أو عرض عمل بشرط مبني على أحد العناصر الواردة في الفصل 1-431 أعلاه.

- **الفصل 3-431** دون الإخلال بالعقوبات التي قد تطبق على مسيريه، يعاقب الشخص المعنوي إذا ارتكب التمييز كما تم تعريفه في الفصل 1-431 أعلاه بالغرامة من ألف ومائتين إلى خمسين ألف درهم.

³⁷ أضيف هذا الفرع إلى الباب السابع ضمن الكتاب الثالث لمجموعة القانون الجنائي المغربي بمقتضى المادة السادسة من القانون رقم 24.03 المتعلق بتغيير وتتميم مجموعة القانون الجنائي، الصادر بتنفيذه ظهير شريف رقم 1.03.207 صادر في 16 من رمضان 1424 (11 نوفمبر 2003)؛ الجريدة الرسمية عدد 5175 بتاريخ 12 ذو القعدة 1424 (5 يناير 2004)، ص 121 .



- الفصل 4-431 لا يعاقب على التمييز في الحالات الآتية:

1. إذا بني التمييز بسبب الحالة الصحية على عمليات هدفها الوقاية من مخاطر الوفاة أو مخاطر المس بالسلامة البدنية للشخص أو من العجز عن العمل أو من الإعاقة وتغطية هذه المخاطر؛
2. إذا تمثل التمييز بسبب الحالة الصحية أو الإعاقة في رفض التشغيل أو في الفصل من العمل المبني على عدم القدرة على العمل الثابتة طبيا وفقا لأحكام تشريع الشغل أو التشريع المتعلق بأنظمة الوظيفة العمومية؛
3. إذا بني التمييز بسبب الجنس، فيما يخص التشغيل، على أن الانتماء لجنس أو لآخر يكون حسب تشريع الشغل أو أنظمة الوظيفة العمومية الشرط الحاسم لممارسة عمل أو نشاط مهني.

الفقرة الرابعة: الأخلاقيات المهنية النازمة للعلاقة مع الأطراف المهنية الأخرى

إن عمل العدل ومهامه التوثيقية والإدارية تفرض عليه التعامل مع عدة أطراف مهنية أخرى، ومنها على الخصوص قضاة التوثيق، وقضاة وموظفي الإدارة المركزية لوزارة العدل، وموظفي كتابة الضبط خاصة العاملين بأقسام قضاء الأسرة، ومساعدى القضاء (محامون، موثقون، تراجمة، مفوضون قضائيون)، وموظفي الإدارة العمومية في التسجيل والضرائب والمحافظات العقارية، وربما مستقبلا موظفي صندوق الإيداع والتدبير ومديري ومستخدمي المؤسسات البنكية. ومعلوم أن كل فئة من هذه الفئات المهنية لها دور إن بشكل مباشر أو غير مباشر في تأسيس أو تقويم الوثيقة العدلية وإخراجها إلى حيز الوجود والتداول، ومن ثم فإن العدل مطالب بأن يلتزم تجاه هذه الفئات بجملة من الأخلاقيات المهنية، ومنها على الخصوص:

أولاً- في العلاقة مع القضاة والمسؤولين القضائيين:

1. الالتزام بتنفيذ أوامر وتوجيهات رؤسائه القضائيين المباشرين وغير المباشرين المنصوص عليها في القوانين المنظمة للمهنة،
2. التعامل مع رؤسائه باحترام وعدم محاولة الحصول على أي معاملة تفضيلية من قبلهم بأساليب التملق أو تقديم هدايا أو الوشاية بالزملاء والزميلات أو نحوها من الأساليب المنافية لسمعة وشرف العدول،
3. عدم استغلال الصفة المهنية للتدخل أو التوسط لدى قضاة الحكم أو النيابة العامة في قضايا شخصية أو عائلية إذا كانت رائجة أمام المحكمة،
4. الإبلاغ عن أي سلوك أو تصرف مسيء للمهنة أو لجهاز العدالة ككل، يُنافي القواعد الدستورية للبلاد والأنظمة القانونية المعمول بها،
5. الالتزام بالشفافية والصدق عند أي تفتيش عام أو خاص لمكتبه،
6. الالتزام بضوابط تصفية الأشغال المنوطة به والتي تخص جميع الأطراف، عند كل توقف مؤقت أو نهائي عن ممارسة المهنة، وتقديم تقارير عنها لرؤسائه المباشرين.

التعليق و الاستدلال:

- العلاقة بين العدول والقضاة، وخاصة القضاة المكلفين بالتوثيق، مُنظمة في عمومها بمقتضيات القانون 16-03 المتعلق بخطة العدالة، وتطبيقه ملزم لجميع المعنيين به، إلا أن ذلك التطبيق، وحتى لا يكون جامدا ومُستثقلا، يحتاج إلى قواعد أخلاقية مرنة تضمن حسن تصرفه بسلاسة وحسن نية، وفي جو ودي يسوده الاحترام والثقة المتبادلين.

- تراجع بخصوص علاقة العدول بالقاضي المكلف بالتوثيق القانون 03-16 الخاص بخطة العدالة وتحديدًا في المواد: 10 و11 و13 و14 و18 و19 و34 و35 و38 و40 و41 و50 و51.

- والمواد 9 و17 و31 و34 و35 و38 من المرسوم التطبيقي لخطة العدالة عدد 2.08.378

- **المادة 31 من النظام الداخلي للهيئة:** «لا يسوغ لأي عدل أن يرفع شكاية أو يقيم دعوى ضد قاض، إلا بعد إشعار رئيس المجلس الجهوي للعدول، الذي يتعين عليه فور القيام مساع لإنهاء النزاع وديا، مع إشعار رئيس الهيئة الوطنية للعدول للتدخل إن اقتضى الحال ذلك، أو عند الوصول إلى حل ودي».

- **المادة 32 من نفس النظام:** «إذا حدث خلاف بين عدل أو أكثر وبين القاضي المكلف بالتوثيق أو أي مسؤول قضائي آخر أو أي جهة إدارية أخرى، وجب على العدل أو العدول المعنيين بالأمر، أن يرفعوا الأمر في الحين إلى رئيس المجلس الجهوي الذي يقوم فورًا بما يلزم، بعد إشعار رئيس الهيئة الوطنية للعدول عند الاقتضاء».

- **المادة 18 من قانون خطة العدالة:** «يحق للعدل التغيب عن عمله لمدة لا تتجاوز شهرين بعد تصفية الأشغال المنوطة به، وإخبار القاضي المكلف بالتوثيق بذلك كتابة.
- كما يحق له أن يتوقف عن ممارسة المهنة لمدة مؤقتة لا تتجاوز سنتين بإذن من وزير العدل لأسباب علمية أو دينية أو صحية، وذلك بناء على طلب مبرر ومشفوع بشهادة تصفية الأشغال مُسلّمة له من طرف القاضي المكلف بالتوثيق.
- يمكن للقاضي المكلف بالتوثيق تعيين من يَخْلُف العدل المتغيب من بين عدول دائرة نفوذه كلما اقتضت المصلحة التوثيقية ذلك».

ثانياً- في العلاقة مع موظفي المحاكم والإدارات العمومية ومساعدى القضاء:

1. تبادل الاحترام مع جميع الأطراف المهنية الأخرى، في حدود الضوابط القانونية والقواعد التنظيمية واللياقة الأدبية والأعراف والتقاليد المهنية،
2. الشفافية والنزاهة في التعامل مع جميع الأطراف، وخاصة عدم قبول تجاوز القوانين سواء بالتواطؤ على خرقها أو الخضوع لابتزاز بعض الأطراف لنفس الغاية،
3. التحلي بروح التعاون مع باقي المهنيين، وإزالة جميع الحزازات النفسية والمادية التي قد تحول دون تحقيق ذلك كالتشهير ببعض المهن من خلال نشر الإشاعات المغرضة والأكاذيب، أو تنفير العموم من التعامل معها...



4. الحرص قدر الإمكان على حل الخلافات والمنازعات مع باقي المهنيين وديا بواسطة الصلح والوساطة عن طريق الهيئات التمثيلية لكل هيئة،
5. الانفتاح على الأنشطة الثقافية والعلمية والاجتماعية والرياضية التي تنظمها الفئات المهنية الأخرى، وذلك من خلال المشاركة الإيجابية فيها أو المساهمة في إنجازها قدر المستطاع،
6. عدم انتحال صفات مهنية أخرى من طرف العدل أو مساعدة الغير أو مشاركته في انتحال صفة عدل، تحت طائلة المتابعة الجنائية والتأديبية³⁸،
7. اجتناب التعميم أثناء الحديث أو نقد المهن الأخرى في وسائل الإعلام المرئية أو المسموعة أو المكتوبة أو وسائل التواصل الاجتماعي، بسبب سلوكيات أو تصرفات سلبية صادرة من بعض المنتسبين إليها،
8. التعامل مع جميع الفئات المهنية على أساس المساواة وعدم التمييز،
9. عدم السعي لجلب الزبناء بواسطة اتخاذ وسطاء من الموظفين في المحاكم أو الإدارات العمومية التي يرتادها العدول،
10. التضامن والتآزر الإنساني ماديا ومعنويا مع أفراد الفئات المهنية الأخرى، سواء في أفرانها (زواج - عقيقة - مناسبات دينية...) أو أفرانها (مرض- وفاة - حادثة سير...)، دون اعتبار ذلك مبررا للتأثير على مهامها أو قراراتها في مراكزها المهنية.

³⁸ ينص الفصل 381 من القانون الجنائي المغربي على ما يلي: "من استعمل أو ادعى لقباً متعلقاً بمهنة نظمها القانون أو شهادة رسمية أو صفة حددت السلطة العامة بشروط اكتسابها. دون أن يستوفي الشروط اللازمة لحمل ذلك اللقب أو تلك الشهادة أو تلك الصفة. يعاقب بالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنتين وغرامة من مائتين إلى خمسة آلاف درهم. أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط، ما لم يوجد نص خاص يقرر عقوبة أشد".

وتنص المادة 23 من قانون خطة العدالة: " يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها في الفصل 381 من القانون الجنائي:

- كل شخص نسب لنفسه علانية من غير حق صفة عدل أو زاول مهام العدول دون أن يكون مؤهلاً لذلك؛
- كل شخص لا حق له في صفة عدل وانتحلها، أو استعمل أية وسيلة ليوهم الغير أنه يزاول مهنة العدالة، أو أنه مستمر في مزاولتها، أو أنه مأذون له فيها.
- يعاقب كل عدل ثبتت مشاركته في ذلك بنفس العقوبات، بصرف النظر عن العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها".



الوحدة التكوينية الثالثة: سيناريوهات تطبيقية

الهدف العملياتي:

- القدرة على تمثل الأخلاقيات المهنية للعدول في الفضاءات العامة والخاصة

المحتوى البيداغوجي:

- سيناريوهات تدريبية مجسدة لمختلف العلاقات المهنية للعدول

مدة التكوين: 03 ساعات

منهجية التكوين: حصة تطبيقية (ورشات – لعب أدوار – دراسة حالة ...)



منهجية دراسة وتحليل السيناريوهات التطبيقية:

1. توزيع المشاركين إلى مجموعات صغيرة (5 إلى 8 أفراد)
2. شرح قواعد العمل في المجموعة (تسمية المجموعة + اختيار مقرر لها + اختيار مسير لإدارة أشغالها)
3. توزيع أوراق السيناريو على المشاركين (السيناريو موضوع الدراسة)
4. قراءة السيناريو من طرف المكون
5. إعطاء مهلة للمشاركين لدراسة السيناريو والإجابة عن الأسئلة المرتبطة به (ما بين 5 إلى 10 دقائق)
6. تفقد عمل المجموعات من طرف المكون
7. عرض إجابات المشاركين ومناقشتها جماعة (تنشيط المكون)
8. خلاصة تركيبية للمناقشات يقوم بها المكون



{السيناريو رقم 1}

أمام مقهى بوسط مدينة الدار البيضاء، وقع شجار بين صديقين، اعتدى على إثره حسن على صديقه عمر بالسلاح الأبيض..

اتصل حسن بشقيقه أحمد هاتفيا وأبلغه بالأمر، وذلك من أجل استشارته وتقديم المساعدة الممكنة له، بحكم أنه يعمل عدلا بالدار البيضاء منذ حوالي 15 سنة، ولديه معارف وأصدقاء في المحكمة.

بمجرد سماع العدل أحمد للخبر، غادر مكتبه بسرعة، وتوجه إلى مركز الشرطة حيث يوجد شقيقه، هنالك قدم السيد أحمد نفسه على أنه عدل بالدار البيضاء، وأنه يود رؤية أخيه من أجل الاطمئنان عليه.

وبعد استماعه لرواية أخيه حول الحادث، اتصل هاتفيا بقاضي التوثيق. قائلا:

أستاذ، الله يخليك، راه واحد خويا واقع ليه مشكل مع واحد خايننا وتضاربو بيناتهم، وراه غيقدّموه أمام السيد وكيل الملك اليوم، أنا مزاولك أستاذ، الله يجازيك بخير شوف كيفاش دّير مع السيد وكيل الملك باش يطلّو بشي كفالة تكون لي كانت، راه الوالدة مخلّوّه بزّاف عليه، وهو راه درويش ومّاشي ذيال المشاكل.

أسئلة حول السيناريو:

1. ما هو الإشكال الذي يطرحه هذا السيناريو بخصوص سلوك العدل أحمد في النازلة؟
2. هل هو سلوك مقبول أم معيب؟
3. إذا كان معيبا، ما هي الأسباب التي دفعت العدل للقيام به؟
4. لو كنت مكان العدل أحمد، كيف يمكنك التصرف إزاء هذا الموقف؟
5. في نظركم ما هو رد الفعل المتوقع من قاضي التوثيق تجاه طلب العدل؟ وكيف سيكون موقفه مستقبلا؟

{السيناريو رقم 2}

بعد القيام بجميع الإجراءات الخاصة بالزواج والحصول بإذن من قاضي الأسرة المكلف بالزواج لإبرامه، قصد عبد اللطيف مكاتب العدول، إلا أن جميع العدول كانت لديهم التزامات سابقة مع زبناء آخرين، إلا أن أحد العدول أعطاه رقما هاتفيا يخص زميلة جديدة في المهنة اسمها السيدة خديجة هي وزميلتها سعاد .

استغرب السيد عبد اللطيف في البداية، وتساءل: واش ممكن لمرا تكتب ليا عقد الزواج ديالي؟ ثم استشار مع خطيبته وقالت له: لا مانع لديها في ذلك. وأضافت: خليها نديروها مفاجأة للناس، وضحكت ههههه؟



في الموعد المحدد مع السيد عبد اللطيف، حضرت العدلتان السيدة خديجة والسيدة سعاد، وتوجهت إلى مجلس إبرام العقد في صالة الضيوف للرجال، وهنا بدأت علامات الاستفهام تطرح من طرف الحاضرين، والهمسات الجانبية تسمع هنا وهناك: من هاتين السيدتين؟ وعلاش جالسين وسط الرجال؟ وووو...

ولما أرادت السيدة خديجة أن تشرع في كتابة العقد بمذكرة حفظها، قام رجل كبير في السن نسبيا، وصرخ: أش هاد المنكر واش المرا غادي تزوجكوم السي عبد اللطيف، سمحو ليا هادي الشئ راه ماشي شرع ولا دين!! وعلاش ما يكتب ليك ولدنا السي ابراهيم، ياك حتى هو عدل، وها هو حاضر معنا..

هنا تدخل العدل إبراهيم، وخاطب الرجل المسن: أآلحاج، راه ماشي مشكل، راه العدول بحال بحال، كيف الراجل كيف المرا، خلي السيدة العدل تدير خدمتها الله يجازيك بخير...

أسئلة حول السيناريو:

1. لماذا استغرب السيد عبد اللطيف أن يوثق عقد زواجه بواسطة امرأة عدل؟
2. ولماذا اعترض الرجل المسن على السيدة خديجة؟
3. ما رأيكم في سلوك العدلين: الأول الذي أرشد السيد عبد اللطيف للاتصال بالسيدة خديجة، والثاني الذي تدخل أثناء إبرام العقد؟
4. ما هي القواعد الأخلاقية المعبر عنها في موقفيهما؟
5. في نظركم لماذا لم يقم العدل إبراهيم بتوثيق عقد زواج قريبه السي عبد اللطيف؟

{السيناريو رقم 3}

خلال شهر غشت من السنة الماضية وبالضبط يوم الجمعة، اتصل السيد عصام هاتفيا بالعدل السيد عبد الله، وحدد معه موعدا لإبرام عقد زواجه في منزله الكائن بحي الليمون الرباط، واتفقا على أن يكون حضوره على الساعة العاشرة ليلا، ووافق السيد عبد الله على ذلك..

بعد نصف ساعة تقريبا، اتصل السيد حميد هاتفيا أيضا بالعدل السيد عبد الله، وطلب منه أن يحضر عنده في بيته بحي اليوسفية بنفس المدينة لإبرام عقد زواج ابنته سمية، ووافق على ذلك، واتفقا على أن يكون حضوره على الساعة العاشرة والنصف أو الحادية عشر ليلا...

وبعد حوالي ساعتين، حضرت السيدة فاطمة إلى مكتب العدل عبد الله، وطلبت منه أن يحضر إلى منزل العائلة الكائن بحي يعقوب المنصور بنفس المدينة، لإبرام عقد زواج أخيها المختار، واقترح عليها السيد عبد الله أن يكون ذلك على الساعة التاسعة أو التاسعة والنصف ليلا..



أسئلة حول السيناريو:

1. ما رأيكم في المواعيد التي حددها العدل السيد عبد الله؟
2. هل يستطيع الالتزام بها مع هؤلاء الزبناء؟
3. ماذا تتوقعون أن يقع في حال عدم الالتزام بإحدى هذه المواعيد؟
4. ما هي الانطباعات المتوقعة صدورها عن المعنيين بالأمر أو ضيوفهم تجاه هذا العدل وعموم العدول؟
5. ما هو الوصف المناسب لهذا السلوك الصادر عن العدل عبد الله؟

{السيناريو رقم 4}

يتولى العدل السيد الفاطمي مهمة الخطابة بمسجد النور بالجديدة منذ حوالي 5 سنوات، وهو معروف بدمائة أخلاقه وصدقه مع الناس، وبعد فراغه من الخطبة وصلاة الجمعة، يقصده الناس كالعادة للسلام عليه واستفساره في شؤونهم الدينية الخاصة أو العامة، ومن جملة من سلم عليه رجل اسمه السي العربي، الذي أثنى عليه وعلى خطبه ومنهجه في التحليل، ثم سأله: هل تعمل في قطاع التعليم؟ فأجابته السي الفاطمي: لا، أنا عدل هنا بالجديدة.

فقال له السي العربي: تشرفنا، سبحان الله، هذه فرصة طيبة فعلا كنت أبحث عن عدل موثوق به، لإنجاز عقد صدقة، ولن أجد أحسن منك يا أستاذنا الجليل.

السي الفاطمي: مرحبا سيدي، يمكنك زيارتي في مكنتي إن شاء الله تعالى، السي العربي، ولكن أنا لا أعرف مكان وجود مكنتك سيدي، السي الفاطمي: انتظر لحظة وسأخرج للسيارة، وسأعطيك «بطاقة زيارة» (Carte visite) للتواصل معي إن شاء الله وتحديد موعد الزيارة.

السي العربي: بارك الله فيك أستاذ، الله يكثر من أمثالك.

السي الفاطمي: جزاك الله خيرا.

أسئلة حول السيناريو:

1. ما رأيكم في سلوك العدل الفاطمي تجاه السي العربي و تسليم بطاقة الزيارة، هل هو مقبول أم غير مقبول؟
2. إذا كان مقبولا وعاديا فلماذا؟
3. وإذا كان عكس ذلك فما مصدر العيب فيه؟
4. هل سلوكه الشخصي (الصدق ودمائة الأخلاق) يتعارض هنا مع سلوكه المهني، أم يتكامل معه؟



{السيناريو رقم 5}

قصد السيدان عبد الله والحسين مكتب العدلين حمان وزكرياء، وذلك من أجل إشهدهما على بيع أرض عارية غير محفظة، حيث يرغب السي عبد الله في بيعها للسي الحسين، ولما دخل العدلان مع المعنيين بالأمر في حوار، تبين لهما أن الأرض موضوع البيع أرض سلالية لا تخص السي عبد الله وحده وإنما تخص إخوانه وأخواته أيضا، ومنهم قاصرون ولا يملك أي وثيقة تفيد أنه وصي أو مقدم عليهم، كما أنه لم يدل بأي وكالة عن أخواته البنات المتزوجات، ثم إن السي الحسين لا ينتمي للجماعة السلالية.

وأمام هذه المعطيات نصح العدلان السي الحسين بعدم إمكانية إنجاز عقد بيع لهذه الأرض، لأن الأراضي الجماعية أو السلالية لا تباع ولا تشتري، ويمكن فقط التنازل عن حق الانتفاع فيها بعقد يجب أن توافق عليه وزارة الداخلية.

هنا تدخل السي الحسين قائلا: الله يجازيكم بخير السادة العدول نورّتونني فعلا، كان غا يمشي ليا رزقي مع هاذ السيد.

أما السي عبد الله، فلم يعجبه رأي العدلين، وخرج غاضبا من مكتبهما. وقال: ما بغيتوش تكتبو و تاخذو رزقكم، أنا غنمشي عند النوطير ونبيعها لشي شاري آخر أحسن من هذا.

أسئلة حول السيناريو:

1. ما تقييمكم لسلوك العدلين تجاه هذين الزبونين؟
2. على ماذا يدل موقف العدلين في هذه النازلة؟
3. هل كان العدلان مقنعان في نصحهما للطرفين؟
4. لو وقع شجار بين الطرفين في مكتب العدلين، فكيف يمكن لهما التصرف إزاء هذا الموقف؟

{السيناريو رقم 6}

بعد خروجه من مكتبه وإنهاء أشغاله اليومية، يقصد العدل السيد الطاهر كل يوم مقهى «الحرية» الذي يوجد بوسط المدينة، حيث يلتقي هناك بعدد من أصدقائه ومعارفه لقضاء بعض الوقت.

في لقاء اليوم، كان حاضرا أحد الصحفيين، يعمل بإحدى الجرائد الوطنية المعروفة، كان في زيارة عائلية لأخيه، ولم يكن يعرفه العدل الطاهر جيدا، ثم بدأ الحديث بين الجالسين من هنا وهناك، بخصوص أخبار المدينة وما يروج فيها من قضايا عامة وخاصة.



بدأ الصحفي يتحدث مع الجالسين عن رجل من أعيان المدينة، وذكر أنه سمع بعض الأخبار تقول بأن لديه مشاكل مع أبنائه الكبار وزوجته الجديدة التي أنجب معها بنتا عمرها الآن حوالي 03 سنوات.

تدخل العدل السي الطاهر، وسأل الصحفي: هل تقصد المقاول الحاج المسكيني؟

أجاب الصحفي: ربما هو هناك، أنا لا أعرف اسمه بالضبط؟ يقال أنه هو صاحب سلسلة العمارات الموجودة في شارع الاستقلال، وأنه صاحب معمل الزليج الموجود في طريق طنجة، وسمعت أن زوجته الأولى توفيت منذ حوالي أربع سنوات، وأنه تزوج من فتاة أصغر من جميع أبنائه وبناته، وأن أولاده الكبار رفضوا بشدة هذا الزواج، فظهرت المشاكل بينهم...

أكد أقواله أخوه الحاضر في المجلس: تماما، كل ما ذكرت صحيح...

تدخل العدل السي الطاهر قائلا: ما ذكرت هو الظاهر للناس الآن، ولكن سيقع الأسوأ بينهم بعد وفات الحاج المسكيني..

تساءل الصحفي: وماذا سيقع؟ سيقومون بتقسيم إرث أبيهم ومريضنا ما عندو باس، أليس كذلك السي الطاهر؟ أجاب العدل السي الطاهر: المشكل ليس في الإرث، ولكن المشكل في «عقد صدقة» تصدق بموجبه بعمارة من ستة طوابق كاملة لفائدة ابنته الصغيرة، وقد أنجزه لدى عدلين زميلين دون علم أبنائه وبناته الكبار، مما سيسبب بينهم الصراع والعداوة... المهم الله يستر وخلص...

أسئلة حول السيناريو:

1. ما هي الإشكالات السلوكية المتضمنة في هذا السيناريو؟
2. على من تقع المسؤولية المباشرة وغير المباشرة لهذه الإشكالات؟
3. ما هي الانعكاسات المحتملة لمثل هذه السلوكيات؟
4. لو كنت في هذا المجلس، بماذا ستنصح زميلك العدل؟ وبماذا ستنصح الصحفي؟
5. ما هي الاحتياطات التي ينبغي أن يلتزم بها العدل في المجالس العمومية؟

{السيناريو رقم 7}

حضر العدلان الطيب وبلال إلى فيلا الأستاذ هشام قصد إبرام عقد زواجه مع الأنسة وفاء، وكانا يلبسان لباسا شبابيا خفيفا (قميص وسروال)، ويستعجلان الأستاذ هشام من أجل إبرام العقد، لأن لديهما مواعيد مع زبناء آخرين.

وكان من بين الحاضرين الرئيس الأول لمحكمة الاستئناف (س) لأنه من أقارب الأستاذ هشام.

وقبل شروع العدلين في كتابة العقد، سأل الرئيس الأول العريس الأستاذ هشام: أين العدلان، أود التعرف عليهما، فأنا أقدر السادة العدول وأحترمهما، لأنهما بيرمان ما أسميه بـ«عقود استمرار الحياة»، أليس كذلك الأستاذ هشام؟ الأستاذ هشام: تماما السيد الرئيس، ثم يتوجه نحو العدلين، ها هما العدلان السيد الرئيس.

الرئيس الأول مستغربا: هادو عدول؟! !!

الأستاذ هشام: نعم السيد الرئيس، ما المشكل؟



الرئيس الأول: اسمح لي الأستاذ هشام، هذان لا يشرفان العدول، العدول بالنسبة لي وللمغاربة جميعا نخوة وأصالة واحترام للمقام، ماشي سروال وقميجة. من فضلك: اطلب منهما الانصراف، وسأتصل بالرئيس الأول لهذه الدائرة الاستئنافية ليتصل بالسيد قاضي التوثيق ويشوف لنا شي عدول اللي عليهم هيبة ووقار ديال مهنة العدول؟

{السيناريو رقم 8}

الحاج عبد الهادي عدل بمنطقة وزان منذ سنين، ويعرف أهلها جيدا .. يحمل دائما محفظة (Sac) بسيارته، ويضع فيها جلابيتين وطربوشا أحمر، إحداهما ثوبها أنيق وخطاؤها رفيعة. وأما الثانية فمتواضعة، ولكنها نظيفة ومكواة (مصلوحة) دائما...

حين التوجه إلى بيت من بيوت أهل وزان، يسأل عن صاحب الدار ومكانته الاجتماعية، ومن خلاله يتعرف على طبيعة ضيوفه، فإذا كان ممن يسميهم بـ «علية القوم» لبس الجلابية الأنيقة ذات الخياطة الرفيعة. وإذا كان من «متوسطي الحال أو المتواضع» لبس الجلابية الثانية. وكان يقول: «لباسك يرفعك قبل جلوسك وعلمك يرفعك بعد جلوسك»...

أسئلة حول السيناريويين رقم 7 ورقم 8:

1. ما هو القاسم المشترك بين السيناريويين؟
2. ماذا يعاب على العدلين في السيناريو الأول؟
3. ما رأيكم في موقف الرئيس الأول تجاه العدلين؟
4. ترى كيف سيكون رد فعل العدلين في مثل هذا الموقف؟
5. ما رأيك في سلوك العدل الحاج عبد الهادي؟
6. ما مدى صحة المقولة التي يتمثل بها العدل الحاج عبد الهادي: «لباسك يرفعك قبل جلوسك وعلمك يرفعك بعد جلوسك»؟

{السيناريو رقم 9}

اتصل السيد المهدي بالعدل علال وطلب منه ضرورة اللقاء به على وجه السرعة، فكان هذا الحوار الهاتفي بينهما:

المهدي: سلام، السي علال أين أنت، أريد رؤيتك على وجه السرعة، أنت وزميلك البشير العدل علال: خير السي علال، هل من خدمة؟

المهدي: أريد أن أكتب وصية لابن أخي، ولا أريد أن يعلم أحد بذلك، وأنا مسافر غدا أو بعد غد إلى فرنسا، وربما أموت هناك، فأنا مريض جدا...

العدل علال: لا مشكل، يمكنك أن تحضر عندي غدا باكرا في المكتب، ونقوم باللازم إن شاء الله،

المهدي: (بتوتر) لا، لا ... قلت لك أنا مسافر غدا، ثم إنني لا أريد أن يعلم أحد بالأمر، حتى زملاؤك العدول



الموجودين في مركب العدول، لذلك إذا كان ممكنا نلتقي بعد حوالي ساعة أو ساعتين في مقهى «الزهوة» المعلوم،
«فين كتبتي لصاحبي عبد السلام هادي واحد شهرين».
العدل علال: طيب السي المهدي، عرفت المكان، ساعة ونكون عندك إن شاء الله... تحياتي

أسئلة حول السيناريو:

1. ما هو الإخلال السلوكي الذي وقع فيه العدلان علال والبشير؟
2. تنص المادة 8 من النظام الداخلي للهيئة الوطنية للعدول على «عدم تلقي الشهادات بالأماكن العمومية المخلة بالمهنة». هل المقاهي من الأماكن العمومية المخلة بشرف المهنة؟ ولماذا؟
3. ما رأيكم في تلقي الشهادات في الأسواق العمومية؟؟؟

{السيناريو رقم 10}

بقسم قضاء الأسرة التابع للمحكمة الابتدائية (ج) حضر أربعة عدول والتقوا بمكتب الزواج، وكان من بينهم عدل اسمه الحسن، خفيف الظل، وكثير المزاح والتكيت، وكلامه أحيانا يكون جارحا...



أثناء تبادل أطراف الحديث مع الموظفة المكلفة بمكتب الزواج، قال الحسني كلاما استفز العدل عبد الجبار.. فقال له عبد الجبار: السي الحسني، راه الصباح هذا، اجمع شوي راسك وعرّف آش كتخرج من فمك... رد عليه الحسني: مالك فيك الفز، واش غير انت اللي عدل... راه كلنا عدول... عبد الجبار: صراحة أنت لا تشرف المهنة بهذه التصرفات الصيبانية التي تقوم بها يوميا، ارتق يا صاحبي... العدل الحسني (وبصوت عال): عبد الجبار، عبد الجبار.. الزم حدودك، وإلا سأكون سيئا معك أكثر من هكذا... ثم رد عليه عبد الجبار بنفس الحدة في الصوت... وحاول أحد العدلين الآخرين الحاضرين تهدئة الوضع بينهما... إلا أنهما لم يتوقفا عن الصراخ، بل وحاولا التشابك بالأيدي... والجميع ينظر ويستغرب !!!

أسئلة حول السيناريو:

1. ما رأيكم في السلوك التواصلي للعدلين؟
2. من منهما كان سببا في تطوير النقاش الحاد إلى شجار واشتباك؟
3. ما تقييمكم لسلوك العدلين الآخرين اللذين حضرا في الموقف منذ البداية؟
4. آثار مثل هذه المواقف على سمعة المهنة لدى العموم؟؟

{السيناريو رقم 11}

على صفحة الفيسبوك دخل العدول الشباب نعمان و عماد وكريم في نقاش، وشرعوا يتحدثون عن واقع مهنة العدول والتحديات التي تواجهها ماديا ومعنويا، وأثار أحدهم مسألة مراقبة الهلال، وقال: «هل يعقل أن يكلف العدول بهذه المهمة الشاقة، حيث يتسلقون الصوامع والأبراج لمراقبة الأهلة، وبالمجان، صراحة أنا أعتبر هذه المهمة فيها استغلال بشع لمهنة العدول».

وأكد عماد أقوال نعمان، وأضاف: « وليس لهم أي تأمين ولا تغطية صحية إن وقعت لهم حادثة لا قدر الله، أثناء تلك المهمة، وإذا مات أحدهم: فرحمه الله، مشات على عينيه ضبابية»

عقب كريم: أظن أن الأمر بسيط، ولا يجب أن نضخم فيه، فهو يكون بالتناوب بين العدول، ومرة واحدة في الشهر لا تضر في شيء، ثم إن المسألة في نظري هي تشريف للعدول ودليل على مصداقيتهم وثقتهم. وفيها أجر مع الله تعالى.

أجاب نعمان: يا سيدي، العمل يقوم به العدول ولا ينسب إليهم، بل ينسب للقضاة والنظار، ولا أحد ينوه بالعدول، ولا حتى يذكرهم... وهذا هو المشكل ..

أسئلة حول السيناريو:

1. ما هي الملاحظات التي يمكن تسجيلها بخصوص هذا الحوار؟
2. ما تقييمكم لأقوال العدول الثلاثة؟
3. هل جميع المهام التي تسند للعدول ينبغي أن تكون بمقابل مادي؟



{السيناريو رقم 12}

بعد حصولهما على إذن بإيقاع طلاق اتفقي، توجه السيد عبد القادر ومفارقته منانة إلى مكاتب العدول من أجل الإشهاد على طلاقهما الاتفقي، دخلا إلى مكتب العدلين السيدين عبد السلام والحسين. بادر العدل عبد السلام إلى الترحيب بالسيد عبد القادر ومنانة، قائلا: مرحبا، أش حب خاطر.. السيد عبد القادر: عندنا واحد الإذن ديال الطلاق، وبغينا نكتبوه عندكم العدل عبد السلام: مرحبا، اتفضلوا، عطيني الإذن الله يخليك، وعقد الزواج ديالكم الأصلي السي عبد القادر: تفضل أستاذ، ها الإذن، وها عقد الزواج. يفتح العدل عبد القادر مذكرته، ويشرع في الكتابة... وبعد الانتهاء يطلب من السيد عبد القادر التوقيع في المذكرة، ثم نفس الشيء بالنسبة لمنانة، لكنها لا تجيد التوقيع، فيأمرها بأن تضع بصمتها... السي عبد القادر: بارك الله فيك أستاذ، شحال عندي الله يخليك... العدل عبد السلام (وهو مبتسم): فقط 700 درهم، ألسي عبد القادر... السي عبد القادر: مستغربا، أواه ما شيبزاف، وعلاشزايدين علينا 200 درهم، ماشي حشومة عليكم، هذا راه غير طلاق، ماشي بيع ولا شري... العدل عبد السلام: الله يخليك، سير سول كاع العدول راه غادي يقولو ليك نفس الطريفة... السي عبد القادر: واسمح ليا أنا راه سولت في المحكمة، وقالوا لي الطريفة اللي في القانون هي 500 درهم... وزيدون علاش ما دايرينش لائحة الأسعار ديال كل حاجة باش الناس يعرفوها من البداية.. العدل الحسين (وهو يضحك): لائحة الأسعار، ما لنا كنبيعوا المواد الغذائية السي عبد القادر... شوف الله يخليك خلصنا في خدمتنا، وتفضل الله يعاون...

أسئلة حول السيناريو:

1. لماذا وقع المشكل بين العدلين وزبونهما في هذه النازلة؟
2. ما تقييمكم لكيفية تواصل العدلين مع زبونيهما؟
3. ما رأيكم في إشهار تعريفة الأجور القانونية الخاصة بالرسوم العدلية أمام الجمهور؟
4. كيف تتوقعون رد السيد عبد القادر ومفارقته على الجواب الأخير للعدل الحسين؟

{السيناريو رقم 13}

حصلت السيدة زينب على إذن بكفالة ابنة أخيها وداد، ثم قصدت مكتب العدل عبد الخالق من أجل الإشهاد على هذه الكفالة. وكانت في صحبتها إحدى جاراتها، شابة في العشرين من عمرها تقريبا. لما وصلت السيدة زينب ورفيقتها مكتب العدل عبد الخالق، استقبلهما بلطف. ثم بادر الشابة بالكلام قائلا: «واقبلا سابق لي شفتك، أو كتشبهني شي واحدة جات عندي للمكتب»



أجابت الشابة: سبق لي جيت عندك مع واحد ختي، هادي واحد ثلاث سنين العدل: إذن، راه عيني ما كذبات، ولكن تبارك الله راه كبرتي وزيانتي... هههه ثم سألت السيدة زينب: أش مطلوب الآلة.

أجابت السيدة زينب: بغيت ندير واحد الإشهاد على هذه الكفالة، ولكن بغيتك تسرييني، الله يجازيك بخير وراه ما يكون غير خاطرك..

العدل عبد الخالق: مرحبا، ما يكون غير خاطرك، في يومين على أبعد تقدير تاخذي الرسم ديالك، إن شاء الله ... بعد يومين بالضبط، رجعت السيدة زينب عند العدل عبد الخالق، تسأل عن رسم كفالتها... لكن للأسف لم تجد العدل، اتصلت به هاتفيا وسمعت «إنكم في العلبة الصوتية» مرات ومرات... رجعت مرة أخرى فلم تجده وسألت عنه أحد زملائه العدول، فقال لها إنه لم يظهر منذ ثلاثة أيام تقريبا، ربما هو مسافر... ثم سألتها: «واش كاين ما نقضيو»، فأجابته: أنجزت عنده واحد العقد ديال الكفالة وبغيت ناخذو، وقال لي بأنه سينجزه في أقل من يومين»

ابتسم العدل الذي كان يحدثها ثم قال: واش غادي نقول ليك الآلة، أنت وزهرك إلى ظهر في هاد الأسبوع، راه هادي هي فعائلو مع الكليان.. للأسف..

أسئلة حول السيناريو:

1. ما هي الإشكالات الأخلاقية التي يطرحها هذا السيناريو:
أ. بخصوص العدل عبد الخالق؟
ب. بخصوص العدل الثاني؟
2. ما هي أسباب مثل هذه السلوكيات؟
3. في نظركم ما هي العواقب المنتظرة من مثل تصرفات العدل عبد الخالق؟
4. كيف سيكون رد فعل العدل الخالق تجاه زميله إذا علم بما قاله في حقه؟
5. هل وظف العدل عبد الخالق تقنيات التواصل في الاتجاه الإيجابي أم السلبي؟

{السيناريو رقم 14}

أعلن المجلس الجهوي للعدول بالدائرة الاستئنافية (ج) أنه سينظم ندوة بتنسيق مع المكتب التنفيذي للهيئة الوطنية للعدول في موضوع: «تحديث ورقمنة خطة العدالة»... استحسنت بعض العدول الأمر ورحبوا بالفكرة، وتحمسوا للحضور... ولما أخبروا بعض زملائهم كان جوابهم: عن أي تحديث وعن أي رقمنة تتحدثون؟ والعدول ليس لهم قانون يحميهم، ولا تأمينات محترمة، ولا كرامة محفوظة أمام باقي المهن.. وزيدون الهيئة ومجالسها الجهوية لا تقوم بأي شيء يذكر لصالح العدول، مقابلين غير الندوات الخاوية... المهم ليس هذا هو المطلوب لخطة العدالة...



أسئلة حول السيناريو:

1. ما تقييمكم للموقفين؟ (مع / ضد) ولماذا؟
2. ما هي أسباب تهجم الفريق الثاني على الهيئة ومجالسها الجهوية؟
3. كيف يمكن إقناع الفريق الثاني بأهمية الرقمنة والتحديث في خطة العدالة؟

{السيناريو رقم 15}

السيد العراقي مقاول عقاري يبحث باستمرار عن أراضي لإقامة مشاريع عقارية عليها، انتهى إلى علمه أن السيدة حليلة، أرملة المرحوم العياشي، تملك قطعة أرضية عارية غير محفظة وقريبة من المدار الحضري، وأن مشروع التهيئة الحضرية سيشملها في غضون الأشهر المقبلة... وبحكم أن العدل الطيبي له علاقة قرابة بالسيدة حليلة، وبحكم أيضاً صداقته مع المقاول السيد العراقي، فقد اتصل به هذا الأخير والتمس منه أن يحاول التأثير على السيدة حليلة ويقنعها بالبيع، وأنه إن توصل إلى ذلك فسيتولى هو كتابة عقد البيع، واقترح عليه مبلغاً مغرباً إن فعل ذلك...

أسئلة حول السيناريو:

1. ما هي الدوافع الحقيقية التي جعلت المقاول السيد العراقي يلجأ إلى العدل الطيبي؟
2. في نظركم هل يمكن للعدل الطيبي رفض هذا الإغراء مع خسارة صداقته مع المقاول العراقي؟ أم سيقبل الإغراء مع خسارة قرابته مع السيدة حليلة (قطيعة الرحم)؟
3. كيف ستتصرف لو عرض لك مثل هذا العرض؟



ملحق

الورقة الإطار لإعداد منهاج دراسي لتدريب العدول في مجال أخلاقيات المهنة

إعداد: الدكتور محمد إكيح
خبير وطني في مجال الأخلاقيات المهنية

محتويات الورقة:

أولاً: السياق العام للمشروع
ثانياً: أهداف المشروع
ثالثاً: مضامين المشروع

أولاً: السياق العام للمشروع:

يعد التخليق ومحاربة الفساد في قطاع العدل من الأوراش الكبرى التي لا تقل أهمية عن ورش إصلاح المنظومة التشريعية وتبسيط الإجراءات المسطرية والقانونية المعمول بها في الجهاز القضائي، ذلك أن الأخلاق «هي أساس من أسس الدولة تقوم بقيامها، وتنهار بانهيارها»، كما جاء في الرسالة الملكية الموجهة إلى المشاركين في الندوة الوطنية «حول دعم الأخلاقيات بالمرفق العام» في 29 و 30 أكتوبر 1999، ولن تتحقق العدالة وترسو دولة الحق والقانون وتثبت مبادئ الديمقراطية وحقوق الإنسان ويتحقق الأمن التعاقدية، ولو كانت القوانين التشريعية صلبة ودقيقة في كل جزئياتها، ما لم تكن مصحوبة بالتزام أخلاقي رصين وضمير مهني حي ممن يعملون في جميع أجهزة العدل على اختلاف درجاتهم وتخصصاتهم.

ولما كان العدول جزء لا يتجزأ من هذا الجهاز الذي تسعى الدولة جاهدة إلى تخليقه وتطهيره من كل مظاهر الانحراف المسيئة لوجه العدالة المضيء، فإنه لا مناص من تأهيل وتدريب العدول في مجال الأخلاقيات المهنية، وذلك لعدة اعتبارات ذاتية وموضوعية.

فأما الموضوعية فتكمن فيما يأتي:

1. كون الدستور المغربي لسنة 2011 أولى اهتماما كبيرا لمسألة التخليق وخصص لها بابا كاملا هو الباب الثاني عشر تحت مسمى «الحكامة الجيدة» باعتبارها آلية تمكن من ضبط العمل العمومي، عبر وسائل ومؤسسات دستورية ذات طابع تقرييري أو استشاري، من أجل ممارسة أدوارها، وتحقيق أهدافها الرامية إلى مزاولة نوع من الرقابة على العمل العمومي، سواء أكان وطنيا أو ترابيا مجاليا وباعتبارها أيضا مدخلا من المداخل الكبرى لتحسين وتجويد العمل العمومي ببلادنا من كافة الظواهر الشاذة التي أصبحت تؤثر على العملية التنموية، وعلى سمعة المغرب بين بلدان المعمور.

كما أقر ذات الدستور مجموعة من الآليات التي من شأنها الحد من ظاهرة الفساد الإداري في المرافق العمومية، ومنها على الخصوص التأكيد في الفصل الأول منه على مبدأ **«ربط المسؤولية بالمحاسبة»** واعتبارها من الأسس التي يركز عليها النظام الدستوري المغربي.

وترسيخا لمبدأ الشفافية في علاقة المؤسسات الإدارية مع المواطن، أكد الدستور المغربي أيضا في الفصل 27 على **«حق المواطنين والمواطنات في الحصول على المعلومات الموجودة في حوزة الإدارة العمومية، والمؤسسات المنتخبة، والهيئات المكلفة بمهام المرفق العام»**.

وكما عمل ذات الدستور على دسترة عدة مؤسسات وطنية تعنى بمتابعة أداء الإدارة المغربية ومدى التزامها بمعايير التخليق والشفافية في تصريف خدماتها للمرتفقين، ومنها على الخصوص: **مؤسسة وسيط المملكة، والهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها، والمجلس الوطني لحقوق الإنسان.**

2. كون ميثاق إصلاح منظومة العدالة (يوليوز 2013) أكد في التوصية رقم 53 ضمن أهداف «الهدف الرئيس الثاني تحتعنوان: تخليق منظومة العدالة»، على ضرورة الانكباب على تخليق جميع المهن القضائية، وذلك من خلال التكوين وإصدار مدونات سلوك وقيم خاصة بكل مهنة، «تتضمن القواعد الأخلاقية والمهنية التي يجب الالتزام بها من قبل المعنيين بها، مع العمل على نشر هذه المدونات».

3. كون وزارة العدل تسعى جاهدة لتطوير كل المهن القضائية وتخليقها بما فيها مهنة العدالة، وذلك من خلال تنصيبها في القانون المنظم لخطّة العدالة على عدة واجبات مهنية وأخلاقية سواء في كيفية تحرير الوثائق العدلية أو في آجال إعدادها أو في ضرورة احترام التعرف المادية الخاصة بكل وثيقة أو باستخراج نسخة منها، أو بتحديد الجهات المكلفة بمراقبة وتتبع أعمال العدول أو تأديبهم عند وجود مخالفات تستدعي ذلك...

4. كون هذا المشروع يأتي في سياق «الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد» التي أطلقتها الحكومة المغربية سنة 2016 لتشمل جميع القطاعات العامة والخاصة، والتي ستمتد من العام 2016 إلى غاية سنة 2025، وتضم الاستراتيجية 239 مشروعاً موزعاً على عشرة برامج منها برنامج **تحسين خدمة المواطن**، وبرنامج الإدارة الإلكترونية، وبرنامج **الشفافية والوصول إلى المعلومة**، وبرنامج **الرقابة والمساءلة**.

أما الاعتبارات الذاتية، أي تلك المرتبطة بمهنة العدول، فيمكن حصرها فيما يلي:

1. كون العدول يشكلون كتلة مهنية مهمة في قطاع العدل، إذ يصل عددهم حالياً إلى أزيد من 3000 عدل على الصعيد الوطني، ويتميزون بتنوع مستوياتهم العمرية (من الأربعين إلى ما فوق الستين) وتخصصاتهم الأكاديمية (تعليم عتيق – إجازة عصرية – ماستر – دكتوراه)، وتباين مجالات عملهم (مدن كبرى – مدن متوسطة – مراكز حضرية حديثة – بوادي)...

2. كون العدول من مساعدي القضاء الأساسيين خاصة فيما له علاقة بتوثيق العقود التي ترتبط بالأحوال الشخصية من زواج وطلاق ونسب وتبرعات مالية أو عينية مثل الهبات والصدقات والأوقاف وغيرها، بالإضافة إلى توثيق البيوعات العقارية سواء المحفظة منها أو غير المحفظة.

ومعلوم أن هذه المعاملات الشخصية والمالية والعقارية تتم وفق شكليات قانونية مضبوطة في إطار القوانين المنظمة لها حسب مجالاتها التخصصية، إلا أنها تتطلب إضافة إلى ذلك ضرورة تحلي العدول بأخلاقيات مهنية عالية كفيلة بصيانة تلك المعاملات من أي تدليس على المتعاقدين، وأي عبث في مضامين العقود، أو تماطل في إنجازها في آجالها القانونية المحددة، أو أي شكل من أشكال الغش أو الشطط الذي يمس مقتضيات الأمن التعاقدية للمواطنين .

3. كون العدول وأثناء ممارستهم لمهامهم التوثيقية لهم عدة ارتباطات مهنية وإنسانية مع محيط عملهم، خاصة مع قضاة وموظفي أقسام قضاء الأسرة، وموظفي المحافظات العقارية وإدارات التسجيل، كما أنهم ينتقلون إلى أماكن خاصة بالمواطنين في منازلهم أو مكاتبهم أثناء إبرام بعض العقود الشخصية مثل الزواج أو الإراثات أو نحوها؛ ولاشك أن هذه العلاقات محكومة في كثير من جوانبها بالقيم والأخلاق الناظمة للسلوك الإنساني في تلك الفضاءات العامة أو الخاصة، مما يتطلب ضرورة تأهيل العدول وتدريبهم في مجال الأخلاقيات المهنية التي تراعي خصوصيات مهنتهم وتتسجم مع محيطها الخاص والعام.

4. ظهور عدة إخلالات مهنية من طرف بعض العدول (بلغت عدد العقوبات التأديبية الصادرة في حق العدول سنة 2017 ما مجموعه: 20 عقوبة (03 عزل - 13 إنذار - 03 توبيخ - 01 إقصاء مؤقت عن العمل)، فيما بلغت المتابعات الجزرية لنفس السنة 57 متباعدة (23 إدانة - 05 براءة - 27 في طور المحاكمة))، ولاشك أن تلك الإخلالات تسيء إلى سمعة «خطة العدالة» وإلى الصورة الرمزية والمثالية للعدول في عيون المجتمع المغربي، مما يتطلب ضرورة إعادة الاعتبار لتلك الصورة الرمزية ودعمها من خلال التذكير المستمر بأهمية الأخلاق الفردية والمهنية للعدول،

5. كون مهنة العدول ستعرف - ولأول مرة في تاريخ المغرب - انضمام المرأة إلى جانب الرجل في ممارستها، وفي ذلك تجسيد واضح لمبدأ المساواة في ممارسة الحقوق وأداء الواجبات بين المواطنين والمواطنات التي نص عليها الدستور المغربي في عدد من فصوله لا سيما الفصل 19 منه، ولاشك أن هذا الانضمام سيكون في حاجة إلى تضافر جهود جميع الفاعلين في قطاع العدل، وخاصة العدول الذكور أنفسهم، وذلك لتسهيل اندماج المرأة في مجال التوثيق العدلي، وتجاوز الصعوبات العملية والمجتمعية التي قد تصاحب هذا الاندماج، بسبب النظرة النمطية المتوارثة حول الأشخاص الممارسين لهذه المهنة منذ عقود وعقود.

ثانياً: أهداف المشروع:

إن تأهيل وتدريب العدول في مجال الأخلاقيات المهنية سيحقق عدة أهداف منها:

- 1.** المساعدة في التطبيق السليم للقوانين المنظمة لمهنة العدالة، بحكم أن التشبع بالأخلاق المهنية سيساعد في دعم «مبدأ الالتزام الأدبي» بمضامين تلك القوانين في صفوف العدول، وستحقق مستويات عالية من احترامهم لها،
- 2.** خلق صورة إيجابية لدى زبناء العدول وجعلهم يطمنون إلى كل المعاملات التعاقدية التي يباشرونها لصالحهم،
- 3.** تحسين التواصل بين العدول ومختلف الفاعلين بالمؤسسات التي يرتادونها خاصة أقسام قضاء الأسرة والمحافظات العقارية ومكاتب التسجيل والضرائب،
- 4.** تحصين الجسد المهني للعدول وحمايته من تسرب السلوكيات والتصرفات غير الملائمة التي قد تسيء لسمعتهم الاعتبارية في المجتمع، أو قد تعرضهم لعقوبات تأديبية وزجرية،

5. تحبيب العدول في مهنتهم، ومساعدتهم في تحقيق درجة «الرضا المهني» اجتماعيا وأخلاقيا،
6. التقليل من الصراعات الشخصية والحد من الطموحات الأنانية المرتبطة بالمهنة، وذلك من خلال خلق جو مهني واجتماعي سليم يحد من نشوب النزاعات المادية أو الإساءات الأدبية، سواء في مكاتبهم أو مجالات اشتغالهم،
7. التربية على المساواة واحترام المرأة والقبول بها شريكا في مجال التوثيق العدلي،

ثالثا: مضامين المشروع:

يتضمن مشروع تأهيل وتدريب العدول في مجال الأخلاقيات المهنية شقين: شق نظري وآخر تطبيقي.

الشق النظري، وسنقسمه مبدئيا إلى محورين:

- المحور الأول: مقدمات أساسية حول الأخلاق والسلوك على المستويين الفردي والمهني**
- المحور الثاني: التخليق في التشريعات الوطنية و البرامج الحكومية:**

- دستور المملكة لسنة 2011
- التنظيم القضائي الجديد
- القانون المنظم لخطة العدالة
- القانون الجنائي المغربي
- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (2016 – 2025)

الشق التطبيقي، وسنقسمه أيضا إلى محورين:

المحور الأول: تحديد الأخلاقيات المهنية الناظمة لعلاقات العدول مع:

- ذواتهم ومكاتب عملهم (الهندام – التنظيم - ...)
- زميلات وزملاء المهنة،
- المشرفين المباشرين وغير المباشرين على المهنة (قضاة التوثيق – الوكلاء العامون للملك – مديرية الشؤون المدنية...)
- الزبناء وعموم الوافدين على مكاتبهم ومكاتبهم،
- المحيط الخارجي (أقسام قضاء الأسرة – المحافظة العقارية – إدارة التسجيل والضرائب...)
- أدوات عمل المهنة (مذكرة الحفظ – الوثائق المحررة – مستندات الزبناء ...)

المحور الثاني: سيناريوهات تدريبية حول كيفية تمثل الأخلاقيات المهنية في المجال العملي

