

الهيئة العليا للحوار الوطني حول
إصلاح منظومة العدالة

تقرير حول

تدعيم النزاهة بقطاع العدل
بين متطلبات الدستور وخصوصيات الممارسة

ذ. رابحة الزدكي

أكتوبر 2012

يتأسس هذا التقرير على طرح إشكالية عامة تتعلق بمساءلة مدى مساهمة القواعد العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم نزاهة موظفي وزارة العدل، وما هي البدائل المقترحة لسد الفجوات الملحوظة.

لمقاربة هذه الإشكالية، يقترح التقرير الانطلاق من ثلاثة مداخل أساسية:

I- المقاربة الدستورية للمبادئ العامة للمرفق العام وأبعاد تعزيز أخلاقيات

الموظف العمومي

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات وحدود

الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة

III- نحو مقاربة ملائمة لتعزيز نزاهة وقدرات موظفي وزارة العدل و

الحريات

قبل التطرق لهذه المحاور، من المهم تقديم تعريف لمفهوم التخليق بالوظيفة العمومية باعتباره مفتاحا أساسيا لاستحضار أبعاد النزاهة المطلوبة لمزاولة مهام الموظف العمومي.

باستقراء مختلف التعريفات التي قاربت مفهوم التخليق بالوظيفة العمومية، يمكن استخلاص التعريف الآتي لهذا المفهوم:

التخليق هو مجموع الضوابط الأخلاقية، القانونية وغير القانونية، التي يتعين على الموظفين الالتزام بها اتجاه:

أولاً: المهام باعتبارها أعمالا مادية أو معنوية يساهم من خلالها الموظف في تدبير المرفق العمومي،

ثانياً: الجهاز الإداري باعتباره شخصا معنويا يوفر الوسائل المختلفة للقيام بهذه المهام ويؤثر بقراراته فيها،

ثالثاً: المرتفق باعتباره شخصا ذاتيا أو معنويا يلتجئ إلى خدمات الإدارة ويساهم في توجيه أنشطتها.

لضمان انضباط الممارسة الوظيفية بهذه القواعد الأخلاقية، حرصت مختلف التشريعات على إرساء المبادئ العامة لحكامة وحسن سير المرفق العام، كما انصرفت نحو تحميل الموظف العمومي أصنافاً من الالتزامات والواجبات مقابل تمتيعه بمجموعة من الحقوق والضمانات.

إذا كان هذا مسلكاً عاماً سارت عليه مختلف الدول لتشييد صرح إدارتها على أسس أخلاقية متينة، فما هي أبعاد وحدود القواعد والمبادئ العامة المعتمدة لدينا في ترسيخ وإشاعة ثوابت التخليق لدى الموظف العمومي؟

I- المقاربة الدستورية للمبادئ العامة للمرفق العام وأبعاد تعزيز أخلاقيات الموظف العمومي:

سوف لن نقف في هذا المحور عند المبادئ العامة التقليدية للمرفق العام المتمثلة في المشروعية والمساواة والاستمرارية والحياد والشفافية والجودة والنزاهة والاستقامة، لأنها معلومة بالضرورة لدى الجميع، ولكن سننتقل مباشرة إلى استقراء المبادئ الدستورية الجديدة للمرفق العام باعتبارها تعكس لأول مرة تَمَلُّك الدستور لمقاربة التخليق ومكافحة الفساد كمكون أساسي للمنظومة الدستورية الجديدة.

من هذا المنظور، يجدر التوضيح بأن التأسيس الدستوري لقواعد التخليق و الحكامة الجيدة للمرفق العام جاء شاملاً ومستوعباً لجوانب متعددة يمكن طرحها بتركيز شديد كالآتي:

1- تكريس مشروعية عمل المرافق العمومية الذي تجسد بشكل خاص في إلزام جميع الأشخاص والسلطات العمومية بالامتثال للقانون، والتأكيد على مبدأ المساواة أمامه، واعتبار دستورية ونشر القواعد القانونية مبادئ ملزمة، مع إقرار الحق في الحصول على المعلومات وفي المحاكمة العادلة والحماية القضائية،

2- تكريس مبدأ المساءلة وإعطاء الحساب وتجريم أفعال الفساد في تدبير المرافق العمومية، خاصة من خلال التأكيد على قاعدة تلازم ممارسة المسؤوليات والوظائف العمومية بالمحاسبة، والوقاية والزجر عن جميع الانحرافات المرتبطة باستعمال الأموال العمومية واستغلال التسريبات المخلة بالتنافس النزاهة وتنازع

المصالح والممارسات ذات الصلة بالشطط في استغلال مواقع النفوذ، مع دسترة التصريح بالممتلكات،

3- تكريس قواعد انفتاح المرافق العمومية المتجلية في الديمقراطية

المواطنة و التشاركية التي تجسدت بشكل خاص في التنصيب على مساهمة جمعيات المجتمع المدني في إعداد قرارات ومشاريع المؤسسات المنتخبة والسلطات العمومية وفي تفعيلها وتقييمها،

4- تكريس مقومات الحكامة الجيدة للمرفق العام، حيث أفرد الدستور لأول

مرة بابا كاملا للحكامة الجيدة، مؤكدا بشكل خاص على تنظيم المرافق العمومية على أساس المساواة بين المواطنين والمواطنات في الولوج إليها وإخضاع تسييرها لمعايير الجودة والشفافية والمحاسبة وإلزامها بتقديم الحساب عن تدبيرها للأموال العمومية والتنصيب على استصدار ميثاق يحدد قواعد حكومتها الجيدة، وإلزام أعوانها بممارسة وظائفهم وفقا لمبادئ احترام القانون والحياد والشفافية والنزاهة والمصلحة العامة وتأمين تتبع ملاحظات واقتراحات وتظلمات المرتفقين.

على ضوء هذه المبادئ، تمت دسترة مؤسسات وهيئات حماية الحقوق والحريات والحكامة الجيدة، من بينها المجلس الوطني لحقوق الإنسان ومؤسسة الوسيط ومجلس الجالية المغربية بالخارج والهيئة المكلفة بالمنافسة ومحاربة أشكال التمييز والهيئة العليا للاتصال السمعي البصري ومجلس المنافسة والهيئة الوطنية للنزاهة والوقاية من الرشوة ومحاربتها.

تسمح القراءة المتأنية في أبعاد المبادئ الدستورية المذكورة بالتقاط مجموعة من الإشارات الصريحة والضمنية التي يمكن استخلاصها وإعادة بسطها كالآتي:

- إن المزج الدستوري بين مقتضيات النزاهة والشفافية والمشاركة وبين مقتضيات المساءلة وإعطاء الحساب والردع عن الانحرافات يؤكد اقتناع المشرع الدستوري بضرورة تبني المرافق العمومية للوقاية والزجر في مجال محاربة الفساد،
- إن تشديد الدستور على مقومات الحكامة الجيدة من جهة وعلى آليات زجر العديد من الانحرافات وتقوية سلطة القضاء من جهة ثانية، يؤكد أن الموظف العمومي سيكون أمام محك حقيقي للاضطلاع بمهامه وفق مبادئ النزاهة والشفافية والمساءلة،

- إن التأكيد الدستوري على ربط المسؤولية بالمحاسبة يعكس الوعي بأن ممارسة الوظائف العمومية لا يمكن أن تشكل فرصة للاغتناء وتحقيق المصالح الشخصية،

- إن التقوية الدستورية للمحاكم المالية ودسترة هيئات الحكامة وتعزيز تصديها التلقائي ونشر تقاريرها يرسخ الاقتناع الدستوري بأن تعاطي الموظف العمومي للفساد سيشكل مجازفة محفوفة بالمخاطر وذات تكلفة باهظة على شتى المستويات،

- إن تنصيب الدستور على قواعد الحكامة التي يتعين أن ينضبط بها تدبير المرافق العمومية يجسد الوعي الدستوري بأن تدبير المرفق العام لم يعد يحتمل أن يكون مجالاً مستباحاً يمكن ممارسته دونما حاجة إلى مقومات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة.

تشكل المبادئ الدستورية الجديدة بأبعادها المستخلصة إذن نوعاً من التصحيح المرجعي للمسار التخليقي الذي يتوجب أن ينخرط فيه المرفق العام ليمتلك مقومات الفعالية والكفاءة والنزاهة والجودة ويتجاوب مع انتظارات واحتياجات عموم المواطنين.

وإذا كان الموظف العمومي يشكل الدعامة الأساسية التي ينهض عليها المرفق العام، فإن هذا يعني أن القسط الأوفر من هذا التصحيح الذي ينشده الدستور سيتحمله الموظفون، الأمر الذي يجعلنا نتجه مباشرة إلى مساءلة مدى قدرة المقومات الممنوحة لهؤلاء الموظفين وخصوصاً موظفي وزارة العدل على ضمان انخراطهم السريع في هذا المسار التصحيحي.

II- خصوصيات الممارسة المهنية لموظفي وزارة العدل و الحريات و حدود الضوابط العامة والمقومات الوظيفية في تدعيم النزاهة المنشودة:

باستقراء لائحة الموظفين الذين تضطلع بتدبير شؤونهم السلطة الحكومية المكلفة بالعدل طبقاً للتشريعات والتنظيمات الجاري بها العمل، يتبين أنها تضم، بالإضافة إلى فئة المهندسين، صنفاً أساسياً من الموظفين هم المنتدبين القضائيين والمحرفين القضائيين وكتاب الضبط، الذين ينضون تحت إطار هيئة كتابة الضبط التي تخضع نظامياً لمقتضيات مرسوم 14 شتنبر 2011.

تسري على هؤلاء الموظفين المقترضيات العامة المشتركة، سواء المضمنة بالنظام الأساسي العام للوظيفة العمومية أو التي تهم الموظفين العموميين بالمفهوم العام والمبثوثة بشكل خاص في القانون الجنائي وقانون تعليل

القرارات الإدارية وقوانين التصريح بالممتلكات ونظام الصفقات العمومية. كما تسري عليهم مقتضيات خاصة تستوعبها المراسيم المنظمة لهذه الفئات.

إن التساؤل الذي يواجهنا في سياق هذا المدخل هو الآتي: هل تمتلك هذه المقتضيات المقومات المطلوبة للنهوض بالمهام المخولة لهؤلاء الموظفين بالفعالية والكفاءة والنزاهة والجودة؟

1- خصوصيات المهام المخولة لهيئة كتابة الضبط:

للإجابة على هذا التساؤل، من المفيد منهجياً استحضار المهام المخولة لهؤلاء الموظفين للتمكن على ضوءها من مساءلة المقومات الممنوحة لهم للنهوض بها.

يسمح استظهار المهام المخولة لموظفي هيئة كتابة الضبط بجميع أصنافهم باستجلاء أربعة أصناف من المهام:

- المهام التكميلية للممارسة القضائية وتشمل:

- ✓ حضور الجلسات وتحرير محاضرها والإشهاد على صحتها،
- ✓ تحرير المحاضر المدنية والجنائية والجنحية ومحاضر التحقيق والإشهاد على صحتها،
- ✓ القيام بالإجراءات التبليغية وإنجاز محاضر بشأنها،
- ✓ تنفيذ الأحكام القضائية واستخلاص الغرامات المالية،
- ✓ الإشهاد والمصادقة على صحة نسخ الأحكام والقرارات.

- مهام حفظ وتدبير الأرشيف وتشمل:

- ✓ مسك مختلف السجلات والمحافظة على الملفات والوثائق،
- ✓ إنجاز مختلف الشهادات المتعلقة بالإجراءات المسطرية الداخلة ضمن اختصاصهم،
- ✓ مراقبة واستلام جميع الأشغال المرتبطة بمجال اختصاصهم.

- مهام التدبير الإداري والمالي وتشمل:

- ✓ تنظيم وتدبير الكتابات الخاصة للمسؤولين،
- ✓ المساعدة في تنظيم الاستقبالات،
- ✓ المساهمة في أنشطة الوحدات الإدارية،
- ✓ المساهمة في إعداد وإنجاز المشاريع ذات الطابع الإداري،
- ✓ تنظيم وإدارة العمل وتنسيق نشاط الموظفين الموضوعين تحت إمرتهم،

✓ القيام بالإجراءات المحاسبية.

- مهام التأطير والتكوين والبحث وتشمل:

- ✓ تأطير الموظفين العاملين تحت سلطتهم وإعادة تأهيلهم،
- ✓ تقديم الاقتراحات وإنجاز الدراسات والبحوث المتعلقة بمجال اختصاصهم،
- ✓ القيام بمهام الإشراف وتدبير المهام الموكولة إليهم.

تسمح القراءة الموضوعية في هذه المهام برصد الملاحظات التالية:

- جسامه المسؤولة المرتبطة بممارسة الصنف الأول والثاني من هذه

المهام،

- المستوى النوعي من التكوين والتخصص المطلوب لممارسة هذه

المهام،

- إمكانية التعرض لإغراءات المال والامتيازات التي يمكن تسخيرها

لمواجهة الممارسة النزيهة لهذه المهام،

- الحاجة الملحة لتحسين هذه المهام ببنيان قوي من القيم الأخلاقية،

تدعمه آليات حديثة للرقابة والتقويم، وتُسند إجراءات الشفافية والتبسيط، لضمان الاضطلاع بهذه المهام بالاستقامة والنزاهة والفعالية المنشودة.

بعد هذه القراءة المركزة في المهام المخولة لموظفي وزارة العدل

يصبح بإمكاننا مساءلة المقومات الممنوحة لهؤلاء الموظفين لممارسة هذه المهام بالنجاعة والكفاءة والنزاهة.

2- المقومات الوظيفية الممنوحة لموظفي هيئة كتابة الضبط:

لبلوغ هذا الهدف، يجدر التذكير بأن المشرع المغربي خول الموظفين

العموميين بما فيهم موظفي وزارة العدل مجموعة من الحقوق ورتب عليهم أصنافاً من الالتزامات.

تسمح القراءة الدقيقة في الحقوق المخولة باستخلاص ثلاثة مجموعات

من الحقوق:

أولاً: الحقوق العامة المرتبطة بالانتماء إلى أسلاك الوظيفة العمومية،

وتشمل التمتع بالوضع القانوني والنظامية إزاء الإدارة، والتوظيف وفق شروط شفافة، والتعيين في وظيفة قارة والترسيم في إحدى رتب السلم الإداري،

ثانيا: الحقوق المرتبطة بالمسار المهني، وتشمل الحق في الترقية، والأجرة المناسبة، والتقييم الموضوعي، والتكوين المناسب، والاستفادة من وضعيات الإلحاق والوضع رهن الإشارة والتوقف المؤقت عن العمل، والحق في الرخصة السنوية ورخص المرض والرخص الاستثنائية، والحق في المعاش،

ثالثا: الحقوق الضامنة لعدم التعسف وتشمل ممارسة العمل النقابي والاستفادة من التفرغ لمزاولته، والحماية من التهديدات والتهجمات، والتعويض عن الضرر الناتج عن ذلك، وعدم إدراج أية إشارة للنزعات السياسية والفلسفية والدينية للموظفين في ملفاتهم الإدارية، والاستفادة من ضمانات التأديب.

أما الواجبات التي يتحملها هؤلاء الموظفون، فيمكن اختزالها في أربعة أصناف من الالتزامات:

أولا: التزام خاص يتمثل في أداء اليمين القانونية عند التعيين مع تجديده بعد كل توقف عن العمل لأكثر من سنة،

ثانيا: الالتزامات العامة المتمثلة في احترام سلطة الدولة، والقيام بالمهام، وتحمل المسؤولية أمام الرؤساء عن السلطة المخولة، والامتنال لقرارات الإدارة فيما يتعلق بالتسمية والتعيين والحركية والانتقال، وكتمانا لسر المهني في كل ما يخص الأخبار التي تصل إلى علم الموظف أثناء مزاولته لمهامه،

ثالثا: الالتزامات الأخلاقية المتمثلة في تجنب ارتكاب أفعال الفساد، وعدم المزاولة بصفة مهنية لأي نشاط حر يدر دخلا، وتجنب تحقيق مصالح في المقاولات المتعاملة مع الإدارة، وعدم الجمع بين أجرتين أو أكثر تؤدي من ميزانية الدولة أو المؤسسات الأخرى، وتجنب ممارسة بعض الأنشطة الانقطاع النهائي عن العمل أو في حالة التوقف المؤقت عنه، والتصريح بالامتلاكات، والامتنال للمتابعة التأديبية أو الجنائية،

رابعا: الالتزامات المهنية المتمثلة في الانضباط بقواعد المنافسة في تدبير صفقات الدولة، وبمبادئ الشفافية في إصدار قرارات الإدارة خاصة عبر تعليق كل قرار سلبي، والامتنال للإعفاء أو الإحالة الحتمية على التقاعد لعدم الكفاءة المهنية.

3- الفجوات المرصودة:

رغم أهمية هذه الحقوق والالتزامات وتجاوبها بشكل عام مع ما هو متعارف عليه عالميا في هذا المجال، إلا أن السقف العالي الذي استشرفه الدستور لتخليق المرفق العام والنهوض بحكامته الجيدة يجعل هذه الحقوق والالتزامات في

حاجة إلى مراجعة وتحيين وضبط لتجاوز الفجوات الملحوظة مع مطالب الدستور على مستويين على الأقل:

أ- المستوى الأول يتجلى في محدودية الحقوق الضامنة:

- لمقومات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة، نتيجة غياب التنصيب على إجبارية الخضوع لتكوين متخصص ومستمر يغطي مدة زمنية معقولة، خاصة بالنسبة للفئات التي لا يتطلب الولوج إليها مؤهلات علمية عالية أو حتى جامعية كفاءة كتاب الضبط،
- لمبدأ المساواة أمام القانون نتيجة خضوع هؤلاء الموظفين لمنظومة فنوية للترقي،
- لمبدأ المناصفة بين الرجل والمرأة نتيجة غياب إدراج مقارنة النوع في ممارسة المهام الموكولة لهؤلاء الموظفين في ظل عدم التفكير في إقرار تمييز إيجابي لصالح المرأة في هذا المجال.

2- المستوى الثاني يتجلى في غياب الواجبات الضامنة:

- لإتاحة المعلومات للمواطنين نتيجة المفهوم العام للحفاظ على السر المهني الذي يكرسه منطوق اليمين القانونية التي يؤديها هؤلاء الموظفون،
- لتلازم ممارسة المسؤوليات بالمحاسبة نتيجة صعوبة تنزيل هذا المبدأ بالنسبة لمهام هيئة كتابة الضبط التي لا يشتغل موظفوها ببرامج قابلة للتقييم والمساءلة،
- لتجنب الوقوع في تضارب المصالح نتيجة خضوع هؤلاء الموظفين لمقتضيات الفصل 16 من النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية الذي لا زال يفتقر لآليات التفعيل المناسبة على مستوى الوقاية والزجر عن هذا التضارب،
- لمعايير الجودة في تدبير المهام المزاولة نتيجة ثقل المساطر القضائية وغياب العمل بضوابط الجودة المتعارف عليها.

من خلال هذا التقييم، يبدو واضحا أن المقومات الممنوحة لموظفي وزارة العدل على مستوى الحقوق والواجبات رغم أهميتها تظل قاصرة عن مواكبة السقف العالي الذي استشرفه الدستور لتخليق المرفق العام، مما يعوق بالتالي الانخراط السريع لهؤلاء الموظفين في المسار التصحيحي الذي سطرته المقتضيات الدستورية في هذا الشأن، الأمر الذي يجعلنا مدعوين إلى توجيه الجهود نحو إرساء مقارنة ملائمة لتعزيز قدرات ونزاهة موظفي وزارة العدل و الحريات.

III- نحو مقارنة مُلائمة لتعزيز قدرات موظفي وزارة العدل

والحريات:

انطلاقاً من القراءة التشخيصية السابقة، يتعين أن تنصرف الجهود نحو إرساء مقارنة جديدة للنهوض بقدرات موظفي وزارة العدل و الحريات تركز على ثلاث دعائم أساسية:

أولاً: الانخراط في المسار التصحيحي الذي سطره الدستور للمرفق العام من خلال:

- الارتقاء بمقومات الكفاءة والمؤهلات المطلوبة لولوج هيئة موظفي كتابة الضبط، خاصة تلك المطلوبة للولوج إلى إطار المحررين القضائيين وكتاب الضبط،

- ملائمة الالتزام بواجب كتمان السر المهني المنصوص عليه باليمين القانونية مع المطلب الدستوري المتعلق بإتاحة المعلومات للمواطنين،
- الاشتغال في إطار برامج قابلة للتقييم والمساءلة تكريسا لقاعدة تلازم ممارسة المسؤوليات بالمحاسبة،

- إرساء آليات داخلية لمنع تضارب المصالح خاصة من خلال نظام التصريح بالحالات المحتملة مع إقرار آليات الزجر المناسبة في حالة حصوله،
- وضع معايير الجودة التي يتعين أن تضبط التسيير خاصة على مستوى علاقة المرفق بالمواطنين،
- إدماج مقارنة النوع في الولوج إلى هذه المهام.

ثانياً: إقرار ضوابط جديدة تعزز الحقوق والواجبات وتساهم في تدعيم نزاهة الموظفين من خلال:

-تمتعهم بالحماية التي ينص عليها الفصلان 263 و267 من القانون الجنائي،

-تمكينهم من نظام للترقي يشجع على الولوج لهذه الهيئة،
-إخضاعهم إجبارياً بالنظام محدد ومتخصص للتكوين وإعادة التأهيل
يجمع بين النظري والعملي،

-إخضاعهم لمراقبة الثروة من طرف رؤساء إدارتهم على غرار ما هو مخول لوزير العدل بالنسبة للقضاة،

- تعزيز شفافية علاقاتهم المهنية مع المفوضين القضائيين، وضبط علاقاتهم مع باقي مساعدي القضاء،

- تعزيز آليات المراقبة على أعمالهم.

ثالثاً: تهيئة مبادرة اعتماد ميثاق قيم وسلوك كتابة الضبط خاصة

من خلال:

1- تشجيع وتحفيز برنامج التكوين على ميثاق قيم وسلوك كتاب

الضبط 2007-2013 الذي سيستفيد منه ما يناهز 2000 موظف¹،

2- العمل على توجيه الجهود نحو تعزيز هذا الميثاق على مستوى:

- المقاصد والأهداف من خلال التأكيد على:

✓ الانضباط بقواعد السلوك المطلوب المنبثق من خصوصيات

الممارسة المهنية والمنسجم مع المقتضيات القانونية الجاري بها
العمل،

✓ تمكين موظفي هيئة كتابة الضبط من الاحتكاك العملي

بالمقتضيات القانونية في انصهارها داخل سيرورة الحياة المهنية
ومستجداتها،

✓ توجيه مقتضيات الميثاق نحو محاصرة الامتدادات السلوكية التي

لم تؤطر حرفياً على مستوى النصوص التشريعية،

✓ تعزيز آليات المراقبة الذاتية لدى مختلف موظفي هيئة كتابة
الضبط.

- آليات التفعيل من خلال التركيز على:

- تفعيل الالتزامات وترجمتها إلى ممارسات عملية تسمح للموظفين

بملازمة مقتضياته والاستئناس بها واستحضار مضامينها إبان الممارسة المهنية،

- القيام بحملة تواصلية للتحسيس والتعريف بمضامين الميثاق،

- وضع إطار داخلي يسهر على تحيين مقتضيات الميثاق وتتبع تطبيقها

من طرف سائر المعنيين، مع تخويله صلاحية الإعلان عن المخالفات المرتكبة

بما يقتضيه الأمر من شروط و ضمانات الحماية اللازمة من التعسفات التي قد

تلحق بأعضائه.

رابعاً: التفكير مستقبلاً في منظومة جديدة لموظفي هيئة كتابة الضبط

تستحضر الأبعاد التالية:

- التأطير التشريعي لنظامهم الأساسي لارتباط أغلب المهام المزاوله

بالمجالات المشمولة بالقانون،

¹ - ينظر الجدول المتعلق بهذا البرنامج في الملحق.

- وضع نظام للتأديب يستجيب لجسامة المهام الملقاة على عاتقهم كمساعدين للعدالة،

- وضع نظام للمسار المهني يراعي التأهيل والتحفيز والنجاعة،
- التأسيس لمرجعية وظيفية تتحكم في إحداث المناصب المالية لهذه الهيئة، والتي يضبطها عنصر الاحتياج الموضوعي، وتحقيق التوازن بين الوظائف والكفاءات، ومراعاة متطلبات الخريطة القضائية،
- إرساء آليات كفيلة بوضع هذه الهيئة تحت المجهر لمعاينة التطورات المطردة للمهن المزاولة واستشراف الحلول الملائمة لمواجهتها.

هذه بعض أفكار وإضاءات يتضمنها هذا التقرير من منظور المساهمة في استكمال حلقات الإصلاح الشمولي لمنظومة العدالة، بما يضمن انخراطا جماعيا في هذه السيرورة.

ملحق خاص بالبرنامج التكويني على ميثاق قيم وسلوك كاتب

الضبط:

السنوات	المواضيع	عدد الندوات	عدد المستفيدين	ملاحظات
2007	أخلاقيات مهنة كتابة الضبط	5	143	
2008	أخلاقيات مهنة كتابة الضبط	5	100	
2009	أخلاقيات مهنة كتابة الضبط	5	98	
2010	قواعد السلوك المهنية بكتابة الضبط	9	158	
2011	مدونة وسلوك كتابة الضبط	15	225	
2011	علاقة كتابة الضبط مع باقي مساعدي القضاء	5	75	
2012	ميثاق قيم وسلوك كاتب الضبط	30	600	
2013	ميثاق قيم وسلوك كاتب الضبط	30	600	السنة المقبلة
	المجموع	104	1999	