

أو عمل من شأنه أن ينال من استقلاليتهم. كما يلزمون بواجب التحفظ بخصوص فحوى مداولات المجلس وسائر أجهزته ووثائقه الداخلية.

تعتبر العضوية داخل المجلس ولجانه الجهوية تطوعية، بيد أنه تصرف للأعضاء تعويضات عن حضور اجتماعات المجلس وعن المهام التي تناط بهم وعن تنقلاتهم. وأخيرا تنتهي العضوية في المجلس بالوفاة أو بالاستقالة أو عند فقدان النصفة التي تم التعيين على أساسها، أو في حالة العجز الصحي الكلي الثابت، أو في حالة الإدانة بمقتضى مقرر قضائي مكتسب لقوة الشيء المقضي به من أجل جنابة أو جنحة ضد الأشخاص أو نظام الأسرة والأخلاق العامة أو عند فقدان التمتع بالحقوق المدنية والسياسية أو عند القيام بأعمال أو تصرفات تتنافى مع الالتزامات المرتبطة بالعضوية في المجلس.

الفرع الثالث: هيكله المجلس وكيفية عمله

يتكون المجلس علاوة على الرئيس والأمين العام من الجمعية العامة ومكتب المجلس ولجان دائمة. وللنهوض بمهامه المتعددة، تحدث لدى المجلس لجان دائمة تكلف بإنجاز الدراسات والأعمال التي يعهد بها إلى مكتب المجلس طبقا لمداولات الجمعية العامة. وقد أناط القانون الجديد برئيس المجلس جملة من الاختصاصات منها:

- وضع جدول أعمال الجمعية العامة للمجلس والدعوة إلى انعقادها ورئاسة اجتماعاتها والسهر على تنفيذ قراراتها؛
- رفع نتائج أعمال المجلس إلى جلالة الملك؛
- تبليغ نتائج مداولات المجلس إلى السلطة التي طلبت منه الرأي والسهر على تتبع مآلها؛
- إعداد النظام الداخلي للمجلس وعرضه على الجمعية العامة لدراسته والمصادقة عليه؛
- التوقيع على اتفاقيات الشراكة والتعاون بعد المصادقة عليها من قبل الجمعية العامة على الصعيدين الوطني والدولي والسهر على تنفيذها؛
- الإشراف على إعداد تقارير المجلس وعرضها على الجمعية العامة قصد المصادقة عليها.

تُعقد الجمعية العامة للمجلس اجتماعاتها في ثلاث دورات عادية على الأكثر في السنة. كما يمكن عند الاقتضاء عقد اجتماعات خلال دورات استثنائية بطلب من جلالة الملك أو بطلب من الحكومة أو أحد مجلسي البرلمان أو بمبادرة من رئيس المجلس أو بناء على طلب ما لا يقل عن أغلبية أعضائه. ويتخذ المجلس قراراته بالتوافق بين أعضائه، وإذا تعذر ذلك بالأغلبية المطلقة لأعضائه، غير أنه في حالة اللجوء إلى التصويت على النظام الداخلي، فإن ذلك يتم بأغلبية ثلثي أعضاء المجلس. أما فيما يخص التنظيم الإداري والمالي للمجلس، فإنه يتمتع بصفته مؤسسة وطنية مستقلة لحقوق الإنسان بكامل الأهلية القانونية والاستقلال المالي. ويتوفر المجلس على هيكلية إدارية وظيفية، تتكون من شعب ووحدات إدارية وتقنية يحدد تنظيمها واختصاصاتها في النظام الداخلي للمجلس.

المطلب الثاني: مؤسسة وسيط المملكة

تغاني كثير من الإدارات من بعض الاختلالات في سيرها حيث تصدر عن بعض المسؤولين الإداريين تصرفات منافية للقانون من تعسف وشطط وتجاوز في استعمال السلطة. وحرصا من المغرب على رعاية مصالح المواطنين وضمان حقوقهم والتواصل معهم وكذا تقوية تطبيق مبادئ العدالة والإنصاف في معاملاتهم مع الإدارة وسائر المرافق العمومية، أحدث جلالة الملك مؤسسة الوسيط بتاريخ 17 مارس 2011 لتحل محل مؤسسة ديوان المظالم. ويندرج إحداث هذه المؤسسة الوطنية المستقلة والمتخصصة في سياق تدعيم المهام التي يقوم بها القضاء في ترسيخ الحقوق وحمايتها، وكذلك بتجملية الدور الذي يقوم به المجلس الوطني لحقوق الإنسان في نطاق الاختصاصات الموكولة إليه. وبالنظر لأهمية هذه الهيئة فقد أدرجها دستور 2011 ضمن هيئات الحكامة وعرفها في الفصل 162 على الشكل التالي: "الوسيط مؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة، مهمتها الدفاع عن الحقوق في نطاق العلاقات بين الإدارة والمرتكبين، 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".

فما هي اختصاصات مؤسسة الوسيط؟ وماهي تركيبته وقواعد سيره؟

الفرع الأول: اختصاصات مؤسسة الوسيط

تولت المادة الأولى من الظهير 17 مارس 2011 التعريف بالوظيفة التي عهد بها المشرع إلى مؤسسة الوسيط حيث نصت على ما يلي: "تعتبر "مؤسسة الوسيط" مؤسسة وطنية مستقلة ومتخصصة تتولى، في نطاق العلاقة بين الإدارة والمرتفقين، مهمة الدفاع عن الحقوق، والإسهام في ترسيخ سيادة القانون، وإشاعة مبادئ العدل والإنصاف، والعمل على نشر قيم التخليق والشفافية في تدبير المرافق العمومية، والسهر على تنمية تواصل فعال بين الأشخاص، ذاتيين أو اعتباريين، مغاربة أو أجانب، فرادى أو جماعات، وبين الإدارات العمومية والجماعات المحلية والمؤسسات العمومية والهيئات التي تمارس صلاحيات السلطة العمومية وباقي المنشآت والهيئات الأخرى الخاضعة للمراقبة المالية للدولة، والتي يشار إليها في هذا الظهير الشريف باسم "الإدارة".

ويمكن استنادا إلى الظهير المنشئ لهذه المؤسسة، التمييز في اختصاصاتها بين مجالات متعددة على الشكل التالي:

الفقرة الأولى: النظر في تصرفات الإدارة المخالفة للقانون أو المنافية لمبادئ العدل والإنصاف

أناط المشرع بمؤسسة الوسيط اختصاصا عاما حيث تتولى بمبادرة منها، وفق الكيفيات التي يحددها نظامها الداخلي، أو بناء على شكايات أو تظلمات تتوصل بها، النظر في جميع الحالات التي يتضرر فيها أشخاص ذاتيون أو اعتباريون، مغاربة أو أجانب، من جراء أي تصرف صادر عن الإدارة، سواء كان قرارا ضمنيا أو صريحا، أو عملا أو نشاطا من أنشطتها، يكون مخالفا للقانون، خاصة إذا كان متسا بالتجاوز أو الشطط في استعمال السلطة، أو منافيا لمبادئ العدل والإنصاف (المادة 5).

ويمنع على الوسيط أو الوسطاء الجهويين النظر في القضايا التالية:

- التظلمات الرامية إلى مراجعة حكم قضائي نهائي؛
- الشكايات المتعلقة بالقضايا التي وكل البت فيها للقضاء ليتخذ فيها ما يلزم من إجراءات أو مقررات طبقا للقانون؛
- القضايا الداخلة في اختصاص المجلس الوطني لحقوق الإنسان؛

في هذه الحالة الأخيرة، إذا تبين أن الشكاية أو التظلم المعروض على الوسيط يدخل في اختصاص المجلس الوطني لحقوق الإنسان ولا يخص علاقة الإدارة بالمرتفقين، فإنه تتم إحالتها فوراً إلى الجهة المختصة ويتم إخبار المشتكين والمتظلمين المعنيين بذلك.

ويمكن للوسيط رفع توصية إلى الجهة القضائية المختصة، لتمتع المشتكين الموجودين في وضعية صعبة لأسباب مادية (النساء والأرامل والمطلقات واليتامى والمعاقين...) من المساعدة القضائية في حالة ما إذا كان المشتكون يرغبون في اللجوء إلى القضاء الإداري. غير أن اللجوء إلى مؤسسة الوسيط لا يقطع ولا يوقف آجال التقادم أو الطعن المنصوص عليها في القانون.

الفقرة الثانية: تلقي الشكايات والنظلمات ومعالجتها وإجراء الأبحاث والتدريبات في

شأنها

يتم توجيه الشكايات والتظلمات إلى الوسيط أو إلى الوسطاء الجهويين بصفة مباشرة من طرف المشتكي أو بواسطة من ينييه عنه من أجل ذلك. وحدد ظهير 17 مارس 2011 جملة من الشروط لقبول هذه الشكايات والتظلمات:

✓ أن تكون مكتوبة، وإذا تعذر تقديمها كتابة. فإن للمشتكي أو المتظلم أن يقدمها شفويا. وفي هذه الحالة، يتعين تدوينها وتسجيلها من قبل المصالح المختصة لمؤسسة الوسيط وتسلم نسخة منها للمعنيين بالأمر؛

✓ أن تكون موقعة من صاحب الملمس شخصيا، أو من ينييه عنه من أجل ذلك؛

✓ أن تكون مدعومة بالحجج والوثائق المبررة لها، إن كانت متوفرة لدى المشتكي أو المتظلم؛

✓ أن توضح ما يكون قد قام به المشتكي أو المتظلم من مساع لدى الإدارة المعنية، قصد الاستجابة لمطالبه، عند الاقتضاء.

ويستفيد المشتكون خاصة الموجودون في وضعية صعبة لأسباب مادية أو في وضعية إعاقة من المساعدة القانونية والإدارية اللازمة من أجل تمكينهم من تقديم شكاياتهم أو تظلماتهم الرامية إلى رفع الضرر اللاحق بهم من جراء أي تصرف صادر عن الإدارة.

في هذا السياق، إذا اتضح للوسيط أن الشكاية المعروضة عليه قائمة على أسس قانونية سليمة، قام

بجميع المساعي والاتصالات اللازمة مع الإدارة المعنية قصد حثها على الاستجابة لطلب المشتكي، في إطار الاحترام التام لضوابط سيادة القانون. وهو ما يؤهل الوسيط للقيام بإجراء أبحاث وتحريات من أجل التأكد من حقيقة الأفعال والوقائع التي بلغت إلى علمه والوقوف على الضرر الذي تعرض له صاحب الشكاية أو التظلم. كما يمكنه استفسار الجهات المعنية حول الأفعال موضوع الشكاية أو التظلم ومطالبتها بموافاته بالتوضيحات اللازمة بشأنها وبالوثائق والمعلومات المتصلة بها.

في حالة ثبوت الضرر بالمشتكي، يقدم الوسيط نتائج تحرياته إلى الإدارة المعنية بكل تجرد واستقلال كما يمكنه توجيه توصياته واقتراحاته وملاحظاتة إليها والتي يتعين عليها، داخل أجل 30 يوما قابلة للتجديد لمدة إضافية يحددها، القيام بالإجراءات الضرورية للنظر في القضايا المحالة عليها، وأن تجزئه كتابة بالقرارات أو الإجراءات التي اتخذتها بشأن توصياته واقتراحاته.

إذا تبين للوسيط من خلال البحث والتحري أن مصدر التشكي أو التظلم ناتج عن خطأ أو سلوك شخصي لأحد الموظفين أو الأعوان، رفع ملاحظاته واستنتاجاته في الموضوع إلى رئيس الإدارة المعنية لاتخاذ الإجراءات المناسبة، ومطالبته بإخباره بما اتخذته من قرارات في الموضوع. فضلا عن ذلك، يمكنه أن يوجه إلى الإدارة توصية بالمتابعة التأديبية وإن اقتضى الحال، توصية بإحالة الملف على النيابة العامة لاتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في القانون.

الفقرة الثالثة: الوساطة والتوفيق بين الإدارة والمرافقين

فضلا عن مهامه السابق الإشارة إليها، يرسم الوسيط بمبادرة منه أو بناء على طلب تسوية تقدمه الإدارة أو المشتكي بكل مساعي الوساطة والتوفيق بغية الوصول إلى حلول منصفة ومتوازنة لموضوع الخلاف القائم بين الأطراف. ومن الوسائل التي يمكن الاستعانة بها في هذا المجال، الاستماع إلى الأطراف ودراسة جميع الحجج والوثائق والمعطيات التي يدلون بها لديه. وعليه، يمكن للوسيط أن يعرض على الأطراف جميع الاقتراحات التي يراها مناسبة من أجل التوصل إلى حلول لتسوية الخلاف المرفوع إليه. تدون الحلول المتوافق بشأنها في محضر رسمي توقع عليه الأطراف.

الفرع الثاني: العلاقة بين الوسيط والإدارة

تتوقف تسوية المشاكل التي تعترض المرافقين على حسن التنسيق والتواصل والتتبع بين مؤسسة