مذكرة حول وضعيتي المهنية داخل المجلس الوطني لحقوق الإنسان

عرض زمني للوقائع والإجراءات التي عرفتها وضعيتي المهنية منذ التحاقي بالمجلس سنة 2021

تتضمن هذه المذكرة عرضاً زمنياً لمختلف الوقائع والإجراءات الإدارية والمهنية التي عرفتها وضعيتي داخل المجلس الوطني لحقوق الإنسان منذ بداية التحاقي به سنة 2021، وذلك من خلال توثيق الأحداث والمراسلات والقرارات التي أثرت على مساري المهني، وفق التسلسل الزمني وحسب الوثائق والمعطيات المتوفرة لدي.

ويشمل هذا العرض، على وجه الخصوص، ظروف بداية الالتحاق بالمجلس، وتغيير المهام والمسمى الوظيفي، وتأخر تسوية الوضعية المالية، وقرار الإلحاق باللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة مراكش–آسفي، وما ارتبط به من اعتماد صريح للحالة العائلية ضمن معايير الاختيار، فضلاً عن مختلف التظلمات والمراسلات والصعوبات الإدارية التي واجهتها، وانتهاءً بالوقائع المرتبطة بطلب الترخيص لاجتياز مباراة ولوج المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) وما أعقب ذلك من تلويح باتخاذ إجراءات في حقي.

والغاية من هذا التوثيق هي تقديم صورة متكاملة عن تسلسل الوقائع وسياقها، مع التمييز بين الأحداث المثبتة بالمراسلات والوثائق، والملاحظات والتساؤلات التي تثيرها، بما يتيح دراسة الملف وفهم مختلف جوانبه المهنية والإدارية والحقوقية.

أولاً: بداية الالتحاق بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان – ماي ويونيو 2021

خلال شهر ماي 2021، التحقت بالمجلس الوطني لحقوق الإنسان وشرعت في العمل.

غير أنني توصلت بتاريخ **12ماي 2021**، **على الساعة 00:46**، برسالة نصية تطلب مني عدم العودة إلى المكتب إلى حين توقيع العقد، بدعوى وجود أسباب تنظيمية.

وبناءً على ذلك، بقيت في المنزل دون عقد موقع ودون أجر، إلى أن تم إبلاغي بالالتحاق بالمجلس بتاريخ **10يونيو 2021**.

وقد تمت هذه الواقعة دون تقديم توضيح رسمي بشأن وضعيتي خلال تلك الفترة، ودون اعتذار أو معالجة واضحة للآثار التي ترتبت عنها.

وتطرح هذه الواقعة سؤالاً حول كيفية تدبير علاقة الشغل منذ بدايتها، ومدى احترام المساطر الإدارية والضمانات المرتبطة بالوضعية المهنية للموظفة.

ثانياً: تغيير المهام والمسمى الوظيفي وما ترتب عنه من آثار مالية – يناير 2022 إلى نونبر 2024

التحقت بالمجلس بصفة إطار مكلفة بالتنظيم، وكانت طبيعة مهامي مرتبطة بمجال التنظيم وتحليل الأنشطة والمساطر والهياكل التنظيمية.

غير أنه بتاريخ **20يناير 2022**، وبموجب قرار إعادة تنظيم داخلي، تم تغيير طبيعة المهام والمسمى الوظيفي نحو مجال الجودة، دون أن يسبق ذلك إخبار واضح أو اتفاق مسبق معي بشأن هذا التغيير.

وقد وجدت نفسي أمام مهام جديدة في مجال الجودة، رغم أن تجربتي المهنية السابقة كانت في مجال التنظيم، ودون أن أتوفر حينها على تجربة عملية سابقة في هذا التخصص داخل المجلس.

راسلت الموارد البشرية من أجل طلب توضيحات بشأن تغيير المنصب والمهام. ولم يكن ذلك رفضاً للعمل أو امتناعاً عن تنفيذ التعليمات، وإنما طلباً لتوضيح وضعيتي المهنية والإدارية في ظل تغيير طبيعة المسؤوليات المسندة إليّ.

وقد ترتب عن هذا التغيير تعليق بعض المستحقات المالية المرتبطة بالمهام الجديدة، إذ لم تتم تسويتها إلا بعد توقيعي بطاقة المنصب المرتبطة بمجال الجودة.

وبالتوازي مع ذلك، وبعد تنزيل الآثار المالية للنظام الأساسي، استفاد موظفون ينتمون إلى الفئة المهنية نفسها من تسوية وضعياتهم المالية ابتداءً من **أكتوبر 2023**، في حين لم تتم تسوية وضعيتي إلا خلال **نونبر 2024**، أي بعد تأخر تجاوز سنة مقارنة بهم، وفق الوثائق المتوفرة لدي.

وبذلك، فإن وضعيتي عرفت مسارين متداخلين: تغييراً في المهام والمنصب دون توضيح مسبق كاف، وتعليقاً للمستحقات المرتبطة بهذا التغيير إلى حين توقيع بطاقة المنصب، فضلاً عن تأخر تسوية وضعيتي المالية مقارنةً بموظفين من الفئة نفسها.

وتستدعي هذه الوقائع توضيح الأساس الإداري الذي اعتمد لتغيير مهامي، وأسباب ربط تسوية المستحقات بتوقيع بطاقة المنصب، والمعايير التي أدت إلى تأخر تسوية وضعيتي المالية مقارنة بزملائي، ومدى تطبيق معايير موحدة على الحالات المهنية المماثلة.

ثالثاً: الاستفسار الإداري المتعلق باللباس والتأخر – 10 أكتوبر 2025

بتاريخ **10أكتوبر 2025**، الذي يصادف اليوم الوطني للمرأة بالمغرب، توصلت باستفسار إداري يتعلق بالتأخر عن الالتحاق بالعمل وبموضوع اللباس، واستُعملت فيه عبارة «**الزي الرسمي**.»

أجبت عن الاستفسار في اليوم نفسه، موضحة أن التأخر كان مرتبطاً بوعكة صحية، وأنني توجهت إلى الطبيب ثم التحقت بالعمل.

غير أن استعمال عبارة «الزي الرسمي» يطرح سؤالاً إدارياً واضحاً: ما هو السند التنظيمي الذي استندت إليه الإدارة للحديث عن زي رسمي مفروض على الموظفات ؟

إذ لم أتوصل بأي مذكرة داخلية أو نص تنظيمي معلن يحدد زياً رسمياً إلزامياً داخل المؤسسة.

ومن ثم، يظل من الضروري تحديد المرجع الذي استند إليه هذا الاستفسار، والإدلاء بالمذكرة أو القرار الداخلي الذي يحدد الزي الرسمي، إن كان موجوداً، مع بيان مدى تعميمه على جميع العاملين بالمؤسسة.

رابعاً: قرار الإلحاق باللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة مراكش–آسفي – دجنبر 2025

بتاريخ **10دجنبر 2025**، الذي يصادف اليوم العالمي لحقوق الإنسان، صدر قرار إلحاقي باللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة مراكش–آسفي، والتحقت بمقر عملي الجديد بتاريخ **2يناير 2026**.

إن توقيت هذا القرار، بالنظر إلى السياق الذي سبقه، وخاصة الاستفسار الإداري المؤرخ في 10 أكتوبر 2025، يثير لدي شبهة جدية بشأن خلفيات الإلحاق ودوافعه. وأعتبر أن تسلسل الوقائع يستدعي التحقق مما إذا كان القرار قد اتخذ لاعتبارات مهنية وموضوعية أم لأسباب أخرى.

1.التمييز على أساس الحالة العائلية في اختيار الموظفة للإلحاق

خلال المسطرة القضائية التي لجأت إليها للطعن في قرار الإلحاق، قدم المجلس مذكرة جوابية تضمنت بشكل صريح أن وضعيتي العائلية باعتباري غير متزوجة ولا أتحمل التزامات أسرية أُخذت بعين الاعتبار عند اختياري للإلحاق بمراكش.

وهذه ليست قراءة أو استنتاجاً مني، بل هو عنصر ورد في جواب الإدارة نفسها لتبرير اختياري لهذا الإلحاق.

إن اعتماد الحالة العائلية، وتحديداً كون الموظفة غير متزوجة ولا تتحمل التزامات أسرية، أساساً لاختيارها لإلحاقها خارج مقر عملها الأصلي، يشكل معاملة تمييزية على أساس الوضع العائلي، ويثير إشكالاً جدياً بشأن المساواة بين الموظفين وتكافؤ الفرص في تدبير الموارد البشرية.

فالحالة العائلية لا ينبغي أن تتحول إلى معيار لتحديد الموظف الذي يتحمل تبعات الإلحاق أو تغيير مقر العمل، ولا أن تكون سبباً لوضع موظفة في وضع مهني مختلف عن زملائها بسبب كونها غير متزوجة.

وأعتبر أن ما ورد في المذكرة القضائية للمجلس يشكل إقراراً صريحاً باعتماد هذا الاعتبار في اختياري، ويستدعي معالجة واقعة التمييز وآثارها المهنية والإدارية، وليس الاكتفاء بتقديم تبريرات عامة بشأن قرار الإلحاق.

2.عدم التناسب بين طبيعة خبرتي والمهام المطلوبة باللجنة الجهوية

كانت طبيعة مهامي وتجربتي المهنية داخل المجلس مرتبطة بمجال التنظيم والجودة، وهما مجالان يرتبطان أساساً بعمل الإدارة المركزية بالرباط.

في المقابل، تشتغل اللجان الجهوية، بصفة عامة، في مجالي حماية حقوق الإنسان والنهوض بها.

وقد تم إلحاقي بلجنة مراكش–آسفي دون تكوين مسبق في مجال الحماية، ودون خبرة عملية أو معرفة مهنية كافية بطبيعة المهام المطلوبة في هذا المجال.

ويزداد هذا الأمر أهمية بالنظر إلى أن طلب تعزيز الموارد البشرية المؤرخ في 24 شتنبر 2025 كان صادراً عن اللجنة الجهوية، الأمر الذي يقتضي النظر في طبيعة الحاجة التي عبرت عنها اللجنة، والمؤهلات المطلوبة لتلبيتها، ومدى تناسبها مع مساري المهني وتخصصي.

3.التوظيف اللاحق لموارد بشرية في مجال حماية حقوق الإنسان

إضافة إلى ما سبق، تم لاحقاً توظيف شخص للعمل في مجال حماية حقوق الإنسان.

وتكتسب هذه الواقعة أهمية عند تقييم مبررات إلحاقي بمراكش، إذ إن المجلس اختار إلحاق موظفة ذات تجربة في التنظيم والجودة، دون تكوين أو خبرة مسبقة في مجال الحماية، في سياق طلب تعزيز الموارد البشرية باللجنة الجهوية، ثم لجأ لاحقاً إلى توظيف شخص لشغل مهام مرتبطة بمجال حماية حقوق الإنسان.

ويطرح هذا التسلسل سؤالاً حول مدى ارتباط إلحاقي فعلاً بالحاجة المهنية التي استند إليها المجلس، ومدى اعتماد معايير متجانسة في تدبير الموارد البشرية وتوزيع المهام والتوظيف.

4.واقعة زميلة أخرى في سياق الإلحاق بمراكش

تعرضت زميلة لي، كانت تشتغل بالمجلس في مجال الموارد البشرية، لإنذار إداري اعتبرته تعسفياً وطعنت فيه أمام القضاء.

وبعد صدور حكم ابتدائي لصالحها، تم إلحاقها بدورها باللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة مراكش–آسفي، رغم أن مجال عملها السابق كان مرتبطاً بالموارد البشرية، وهي وظيفة توجد على مستوى المقر المركزي للمجلس.

إن ورود هذه الواقعة في السياق نفسه يستدعي التحقق من المعايير التي اعتمدتها المؤسسة في إلحاق الموظفين بالمقر الجهوي، ومدى ارتباط تلك القرارات بحاجيات فعلية ومحددة، بعيداً عن أي اعتبارات أخرى.

خامساً: التظلمات وتداول المعطيات الشخصية – مارس إلى يوليوز 2026

1.التظلم لدى مؤسسة وسيط المملكة – 27 مارس 2026

بتاريخ **27مارس 2026**، تقدمت بتظلم إلى مؤسسة وسيط المملكة بشأن وضعيتي المهنية وما اعتبرته شبهة تمييز مرتبطة بالقرارات والإجراءات التي طالت مساري المهني.

2.الشكاية الموجهة إلى رئيسة المجلس – 30 أبريل 2026

بتاريخ **30أبريل 2026**، وجهت شكاية رسمية إلى رئيسة المجلس الوطني لحقوق الإنسان بشأن وضعيتي المهنية، وبشأن تداول معطيات شخصية تخصني.

ويتعلق الأمر أيضاً بملحق عقدي (Avenant de contrat) توصلت به في مناسبتين:

- في المرة الأولى، سُلّم إليّ داخل ظرف مغلق يحمل اسمي.
- في المرة الثانية، أعاد إليّ المدير التنفيذي ملحقاً جديداً غير موقع من طرفي، وأبلغني بأن الموارد البشرية طلبت مني توقيعه دون وضع تاريخ عليه.

رفضت التوقيع على وثيقة غير مؤرخة، بالنظر إلى ما قد يترتب عن ذلك من غموض بشأن تاريخها وآثارها الإدارية.

وقد سبق أن أثرت مسألة تداول المعطيات الشخصية، وطلبت توضيحاً بشأن كيفية التعامل مع الوثائق والمعلومات المرتبطة بوضعيتي المهنية.

3.جواب وسيط المملكة والتعقيب عليه – 16 يونيو 2026

بتاريخ **16يونيو 2026**، توصلت بجواب مؤسسة وسيط المملكة بشأن التظلم الذي تقدمت به، ثم وجهت تعقيباً عليه.

وأدرج هذه المرحلة ضمن التسلسل الزمني للتظلمات التي سلكتها، باعتبارها جزءاً من محاولاتي المتواصلة لمعالجة وضعيتي عبر المؤسسات المختصة.

4.مراسلة المدير التنفيذي بشأن تداول المعطيات الشخصية – 7 يوليوز 2026

بتاريخ **7يوليوز 2026**، وجهت مراسلة أخرى إلى المدير التنفيذي بشأن تداول معلومات ذات طابع شخصي تخصني.

وتتعلق هذه الوقائع بضرورة توضيح كيفية تداول الوثائق والبيانات الشخصية المرتبطة بي، والجهات التي اطلعت عليها، والأساس الذي تم بموجبه تداولها.

سادساً: تدبير طلب الرخصة السنوية – يونيو 2026

تقدمت بطلب للاستفادة من رخصة سنوية ابتداءً من **29يونيو 2026**، وأرجح أن تاريخ تقديم الطلب الأصلي كان **15ماي 2026**.

وخلال شهر يونيو، وجهت تذكيرين بشأن الطلب.

وبتاريخ **22يونيو 2026**، أُبلغت بأن رصيد الرخص لا يسمح بالفترة المطلوبة، فأوضحت في اليوم نفسه أن رصيدي يسمح بها.

وبتاريخ **25يونيو 2026**، ألغيت طلب الرخصة بسبب عدم التوصل بجواب حاسم في الوقت المناسب.

وفي اليوم الموالي، **26يونيو 2026**، أكدت الموارد البشرية، بعد التحقق، أن رصيد الرخص كان يسمح بالفعل بالفترة المطلوبة.

وتكشف هذه الواقعة عن خلل في التحقق من المعطيات الإدارية المتعلقة برصيد الرخص، وعن تأخر في تقديم جواب صحيح وحاسم، ترتب عنه إلغاء طلب كنت قد تقدمت به في الآجال.

سابعاً: طلب الترخيص بالغياب في يوليوز 2026

بتاريخ **24يوليوز 2026**، تقدمت بطلب ترخيص بالغياب.

وفي اليوم نفسه، وخارج ساعات العمل، توصلت بجواب من المدير التنفيذي يطلب مني استعمال النموذج الإداري المخصص، رغم أنني لم أكن أتوفر على الولوج إلى الشبكة الداخلية أو شبكة الإنترنت بمقر عملي، وكانت الإدارة على علم بهذه الوضعية.

وبتاريخ **27يوليوز 2026**، قام أحد الزملاء بطباعة النموذج، فقمت بتعبئته وإرساله.

وبتاريخ **28يوليوز 2026**، توصلت بالطلب حاملاً رأياً غير موافق وتوقيع رئيس اللجنة الجهوية لحقوق الإنسان بجهة مراكش–آسفي، رغم أن هذا الأخير لا تربطني به علاقة رئاسية أو إدارية مباشرة وفق التسلسل الإداري الذي أشتغل في إطاره.

إن هذه الواقعة تستدعي توضيح مسار معالجة طلبات الترخيص بالغياب، والجهة المختصة بإبداء الرأي والتوقيع، والأساس الذي جعل رئيس اللجنة الجهوية يتدخل في هذا الطلب.

كما تستدعي التحقق من الصفة والصلاحيات الإدارية التي استند إليها توقيعه، بالنظر إلى المعطيات المتوفرة لدي بشأن انتهاء ولاية رئيس اللجنة في يوليوز 2024.

ثامناً: طلب الترخيص لاجتياز مباراة ولوج المدرسة الوطنية للإدارة (ENA) والتهديد باتخاذ إجراءات في حقي – أكتوبر 2026

تعد هذه الواقعة من أبرز الوقائع الأخيرة التي عرفتها وضعيتي المهنية، لأنها تتعلق بطلب إداري مشروع، وبالطريقة التي تم التعامل بها معه من طرف المسؤول الإداري.

1.تقديم طلب الترخيص – 19 أكتوبر 2026

بتاريخ **19أكتوبر 2026**، تقدمت بطلب الترخيص لاجتياز مباراة ولوج المدرسة الوطنية للإدارة(ENA) ، وطلبت موافاتي بالترخيص قبل **30أكتوبر 2026** حتى أتمكن من استكمال إجراءات التسجيل داخل الآجال المحددة.

2.طلب تبريرات إضافية – 21 أكتوبر 2026

بتاريخ **21أكتوبر 2026**، توصلت بجواب يطلب مني تقديم تبريرات مفصلة بشأن:

- دواعي الترشيح للمباراة.
- الأهداف المتوخاة من التكوين.
- صلة التكوين بمساري المهني.
- المسار التكويني والآفاق المهنية المنتظرة.

وفي اليوم نفسه، وجهت جواباً مفصلاً يتضمن المعطيات المطلوبة، كما طلبت توضيح الأساس القانوني والتنظيمي والإجراني لهذه المتطلبات، ومرجع المسطرة المعتمدة بشأن طلبات الترخيص لاجتياز مباريات ولوج مؤسسات التكوين خارج المجلس.

كما طرحت سؤالاً بشأن الخطوات التي سبق للمدير التنفيذي اتباعها في حالات مماثلة، قصد الاسترشاد بتجربته ومعرفة الإجراءات التي يتعين علي اتباعها.

3.التلويح باتخاذ إجراءات في حقي

في اليوم نفسه، **21أكتوبر 2026**، أحال المدير التنفيذي مراسلتي على رئاسة المجلس، مع إبداء تحفظ بشأن ما اعتبره إقحاماً لوضعيته المهنية والاعتبارية، والتلويح باتخاذ ما يلزم وفق ما ترتئيه السيدة الرئيسة.

إن ما حدث لا يتعلق بمجرد اختلاف في وجهات النظر حول مسطرة إدارية، بل يتعلق برد فعل من مسؤول إداري على موظفة طلبت توضيح الأساس القانوني والتنظيمي للإجراءات المطلوبة منها، وأجابت عن التبريرات التي طلبت منها.

وقد اعتبرت أن التلويح باتخاذ إجراءات في حقي يشكل تهديداً وضغطاً في سياق ممارسة حقي في تقديم طلب إداري مشروع وطلب توضيحات بشأنه.

4.الاعتراض على عبارات التهديد – 23 أكتوبر 2026

بتاريخ **23أكتوبر 2026**، راسلت المدير التنفيذي ورئاسة المجلس بشأن العبارات الواردة في المراسلة، وأوضحت أن عبارة الاحتفاظ بالحق في اتخاذ ما يلزم في حقي تشكل تهديداً في سياق استفسار مهني مشروع.

وأعتبر أن هذه الواقعة تثير تساؤلات جدية حول مدى احترام حق الموظفة في تقديم طلب إداري وطلب توضيحات بشأن المساطر المعتمدة، دون أن يقابل ذلك بالتلويح باتخاذ إجراءات في حقها.

إنني أدرج هذه الواقعة باعتبارها حلقة جديدة في سياق مهني سبقته وقائع متعددة، وليس باعتبارها حادثة منفصلة عن بقية الأحداث.

تاسعاً: المسار القضائي

لجأت إلى القضاء للطعن في قرار إلحاقي بمراكش، وتقدمت بدعوى استعجالية ترمي إلى إيقاف تنفيذه، غير أن الطلب رُفض ابتدائياً.

وخلال هذه المسطرة، تضمنت مذكرة المجلس المقدمة أمام القضاء الإشارة إلى وضعيتي العائلية باعتباري عازبة، ضمن العناصر التي أخذتها الإدارة بعين الاعتبار عند اختياري للإلحاق.

وأؤكد مجدداً أن هذه الإشارة وردت في جواب المجلس نفسه، وليست مجرد استنتاج أو تأويل شخصي مني.

إن اللجوء إلى القضاء كان وسيلة مشروعة للطعن في القرار الإداري، ولا ينبغي أن يتحول إلى عنصر إضافي في التعامل المهني مع الموظفة أو إلى سبب لتضييق وضعيتها.

عاشراً: خلاصة الوقائع والإشكالات المطروحة

إن الوقائع الواردة في هذه المذكرة لا تتعلق بخلاف شخصي مع مسؤول أو باختلاف عابر حول توزيع المهام، وإنما بمسار مهني امتد منذ سنة 2021، وتراكمت خلاله إجراءات وقرارات أثرت على وضعيتي المهنية والإدارية والمالية.

وتبرز من خلال هذا التسلسل مجموعة من الإشكالات الرئيسية:

1. **ظروف بداية الالتحاق :**إيقافي عن العودة إلى العمل قبل توقيع العقد، وبقائي في المنزل دون أجر إلى حين استئناف العمل.
2. **تغيير المهام والمنصب :**تغيير طبيعة المهام من التنظيم إلى الجودة، وما ترتب عنه من تعليق بعض المستحقات المالية إلى حين توقيع بطاقة المنصب الجديدة.