



SOUTH MED SOCIAL DIALOGUE

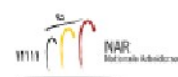
الهجرة، العمل اللائق والحقوق الاجتماعية في المغرب دليل موجه للنقابات والعمال المهاجرين

www.medsocialdialogue.org



This project is co-funded by
the European Union

A project
implemented by





الهجرة، العمل اللائق و الحقوق الإجتماعية في المغرب

دليل موجه للنقابات و العمال المهاجرين

الدليل من إنجاز: مصطفى ازعيتراوي

مراجعة وتصميم: المعهد النقابي من أجل التعاون والتنمية ISCOS.

ابريل 2018

أنجز هذا الدليل في إطار المشروع الأوربي SOLID South Med Social Dialogue بتمويل مشترك من المفوضية الأوروبية (مشروع ENI/2015/372-042).

مشروع " النقط المركزية المحلية حول الحوار الاجتماعي في المغرب" بتنسيق من طرف المعهد النقابي من أجل التعاون و التنمية ISCOS.

ينجز هذا المشروع بشراكة مع المجلس الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي بالمغرب، وبمشاركة نقابات كل من " الاتحاد المغربي للشغل" و" الكونفدرالية الديمقراطية للشغل"، و " الاتحاد العام لعمال المغرب".



لائحة المعطيات

4.....	مقدمة
6.....	أ. السياق الدولي
6.....	1. الاتفاقيات والمعاهدات التي صادق عليها المغرب
6.....	1.1 الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم
8.....	2.1 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري: وضعية المصادقة
9.....	3.1 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
11.....	2. اتفاقيات وبروتوكولات لم يصادق عليها المغرب
11.....	1.2 اتفاقية العمال المهاجرين
11.....	2.2 اتفاقية العاملات والعمال المنزليين
12.....	3.2 اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)
12.....	4.2 الاتفاقية (رقم 87) للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي
13.....	أ. المغرب بلد للهجرة والاستقبال
13.....	1. معطيات حول الهجرة في المغرب
13.....	1.1 الأجانب في المغرب
14.....	2.1 الإطار التشريعي المغربي
16.....	3.1 عمليات تسوية الوضعية
17.....	4.1 المؤسسات المكلفة بالهجرة
19.....	5.1 مخطط إدماج العمال المهاجرين
20.....	2. عمل المهاجرين والمرافقة النقابية

20.....	1.2 مداخل لتطوير دور النقابات في مجال النهوض بحماية حقوق العمال المهاجرين
21.....	3.2 الإقامة في المغرب
23.....	3.2 الزواج في المغرب
23.....	4.2 عمل المهاجرين
23.....	5.2 عقود العمل في المغرب
24.....	6.2 مدونة الشغل
27.....	7.2 التكوين المهني
29.....	8.2 الضمان الاجتماعي
31.....	خاتمة
32.....	لائحة المراجع
33.....	الملاحق
35.....	لائحة المؤسسات

مقدمة

تعرف ظاهرة الهجرة انتشارا واسعا بالمغرب، التطور السريع لهذه الظاهرة وتحول المغرب إلى بلد استقبال المهاجرين، خلال العقدين الأخيرين، ساهم في تزايد اهتمام وتدخلات مختلف الفاعلين على المستوى الوطني (المؤسسات العمومية، والسياسية، والمجتمع المدني) بالإضافة إلى الجهات الفاعلة على المستوى الدولي (المنظمات غير الحكومية، ومنظمات الأمم المتحدة، إلخ...) بهدف دعم صياغة إطار تشريعي جديد يتم تنفيذه بشكل تدريجي، والذي من شأنه أن يضمن تطبيق حكامه للهجرة لتلتزم بالمعايير الدولية لاحترام حقوق المهاجرين.

أضحت الهجرة من الظواهر البارزة التي تدل على التغيير والتحول الذي يعرفه المجتمع المغربي، وتمكنت من إثارة اهتمام الباحثين الأكاديميين من تخصصات وزوايا مختلفة، فنتج عن ذلك مجموعة من الدراسات ذات الطابع الكمي والكيفي، من أجل فهم واستيعاب مختلف أشكال الهجرة الموجودة بالمغرب، ناهيك على مدى تأثيرها في مجمل المخططات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

فرغم تعدد الجهات الفاعلة المسؤولة عن ملف الهجرة، ورغم وفرة الأعمال الميدانية المتعلقة بظاهرة الهجرة في المغرب. يلاحظ ذلك النقص على مستوى المعطيات الكيفية الموثوقة التي تتعلق بالبيانات السوسيو-اقتصادية للمهاجرين، باستثناء بعد الدراسات القيمة التي مست بعض العينات العشوائية التي تخص المهاجرين من جنوب الصحراء في بعض المدن المغربية، لأنه يبدو جليا وجود صعوبات للوصول للمعطيات الشاملة حول تواجد المهاجرين في المغرب. وهذا ما يفسر في رأينا، مدى تعقيد ظاهرة الهجرة التي تسمى بالغير النظامية، والتي تترتب عنها صعوبات إحصاء المهاجرين الفارين من مراقبة الحدود والسلطات، ومن ناحية أخرى هناك النقص الموجود على مستوى الولوج للمعلومة حاليا في المؤسسات العمومية.

تبقى الرهانات المرتبطة بالهجرة متعددة ومطروحة بقوة في أجنات المؤسسات المغربية. ومن ضمن هذه الرهانات، تسجل عملية تسوية أوضاع المهاجرين من خلال وضع إطار قانوني قادر على ضمان الحقوق الأساسية لهؤلاء المهاجرين، بالإضافة إلى الولوج إلى الخدمات، والإدماج السوسيو-مهني.

هذا الدليل المعنون " الهجرة، العمل اللائق والحقوق الاجتماعية " يعنى بالسياق العام للهجرة في المغرب وبمفهوم " العمل اللائق"، ودور النقابات في النهوض بحقوق العمال المهاجرين. وتجدر الإشارة إلى أن مفهوم " العمل اللائق" قد تم اعتماده سابقا من طرف المنظمة العالمية للعمل، من أجل التعريف بالحد الأدنى من الحقوق الإنسانية التي ينبغي ضمانها من أجل العمال في مختلف مجالات العمل، بالإضافة إلى ضمان الحماية الاجتماعية لحقوقهم، وإرساء الحوار الاجتماعي.

يلخص مفهوم " العمل اللائق" تطلعات الناس بخصوص العمل، ويجمع بين إمكانية الوصول إلى عمل منتج وذو أجر كافي، بالإضافة إلى الضمان الاجتماعي في مكان العمل والحماية الاجتماعية للأسر، مع وجود آفاق جيدة للتنمية

الذاتية والاندماج الاجتماعي، وضمان حريتهم في التعبير عن مطالبهم، وتنظيم أنفسهم، والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تؤثر في حياتهم، في إطار تكافؤ الفرص بين الرجال والنساء على حد سواء.

فالشغل المنتج والعمل اللائق يعتبران من المفاتيح التي تساهم في تحقيق العولمة المنصفة، والتقليص من حدة الفقر. وقد وضعت منظمة العمل الدولية برنامجا يخص مجموعة العمل التي تعمل على خلق فرص الشغل، وضمان حقوق العمل، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، والمساواة بين النساء والرجال كهدف سامي.

هذا التقرير يعتبر بمثابة دليل إرشادي يضم المعطيات المتعلقة بالسياق المغربي في علاقته بسياسة الهجرة، وخاصة ظروف الشغل وأدوار العمل النقابي فيما يخص ظاهرة الهجرة.

مشروع SOLiD

يمول هذا المشروع من طرف المفوضية الأوروبية بقيادة "الاتحاد الدولي لنقابات العمال". ويهدف مشروع SOLiD إلى تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين لبلدان الجوار الجنوبي للاتحاد الأوروبي (وتحتديدا المغرب، تونس، والأردن) من أجل إضفاء الطابع المؤسسي لحوار اجتماعي ديناميكي وشامل مع الإشراف الفعال للمجتمع المدني.

مشروع SOLiD موجه من أجل:

1. المساهمة في خلق بيئة ملائمة للحوار بين النقابات وأرباب العمل؛
2. تعزيز الحوار المدني والمتعدد الأطراف مع منظمات المجتمع المدني والسلطات الجهوية والمحلية؛
3. المساهمة في تحديد ومشاركة الآليات والنماذج المتاحة من أجل حوار اجتماعي فعال، بغرض الاستجابة بشكل أفضل لتحديات التنمية في البلدان المستهدفة في منطقة البحر الأبيض المتوسط. ففي أفق هذا الهدف الثالث تأتي الدراسات والوثائق المرجعية كتكملة لأنشطة التكوين، ونشر المعلومة والنقاش المنظم من طرف المعهد النقابي من أجل التعاون والتنمية والذي بدأ قبيل أبريل 2016، والذي تخللته مجموعة من الأنشطة التي شهدت مشاركة واسعة لمجموعة من الفاعلين مثل النقابات (الاتحاد المغربي للشغل، الاتحاد العام للعمال بالمغرب، الكنفدرالية الديمقراطية للشغل)، منظمة أرباب العمل، والمؤسسات المحلية والوطنية، وزارة الشغل، مديرية الشغل، وزارة المغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة، الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات، ومنظمات المجتمع المدني، إلخ...).

الاتجاهات الموضوعاتية

على ضوء الأهداف العامة المذكورة أعلاه، يهدف "المعهد النقابي من أجل التعاون والتنمية" ISCOS إلى إعداد مجموعة من الوثائق المرجعية لفائدة الشركاء الاجتماعيين بالمغرب، حول ثلاثة محاور موضوعاتية و التي شكلت موضوع مجموعة من جلسات النقاش والتكوين التي تم إنجازها إلى حدود اليوم في خضم مشروع SOLiD وبالتحديد:

1. الاتفاقيات عبر وطنية للمقاولة والحوار الاجتماعي القطاعي على المستوى الدولي؛
2. الهجرة، العمل اللائق والحقوق الاجتماعية؛
3. جودة العمل والبطالة المقنعة، الشغل المؤقت، والأشكال الجديدة للشغل، ومجموع هذه الوثائق المؤطرة يجب أن تأخذ بعين الاعتبار " كأدوات للعمل " هدفها تطوير قدرات الشركاء الاجتماعيين المغاربة (وخاصة النقابات) من أجل معالجة فعالة للمشاكل المطروحة، وتحديد الحلول الممكنة، وإعداد خطط للعمل، إلخ...

ا. السياق الدولي

الإطار التشريعي الدولي

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 10 دجنبر 1948.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المؤرخ في 16 دجنبر 1966.
- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97 للعمال المهاجرين سنة 1949.
- الاتفاقية رقم 111 للمنظمة الدولية للعمل المتعلقة بالتمييز في الشغل والوظائف (1958) والتي تمت المصادقة عليها في 27 مارس 1963؛
- اتفاقية جنيف 1951 المتعلقة بوضع المهاجرين (1956) وبروتوكول 1967 (1971).
- اتفاقية المنظمة الدولية للعمل رقم 181 بشأن وكالات العمل الخاصة.
- اتفاقية المنظمة الدولية للعمل في 1990 لحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم (1993).
- اتفاقية 1969 لمنظمة الوحدة الإفريقية التي تنظم جوانب محددة لمشكلات اللاجئين بأفريقيا (1974).
- اتفاقية الأمم المتحدة لسنة 2000 لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لعام (2002).

1. الاتفاقيات والمعاهدات التي صادق عليها المغرب

1.1 الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

دخلت الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم حيز التنفيذ في يوليو 2003. والاتفاقية هي معاهدة دولية شاملة تركز على حماية حقوق العمال المهاجرين، وتؤكد على الصلة بين الهجرة و حقوق الإنسان، و تنص على مجموعة من المعايير الدولية الملزمة لتناول معاملة المهاجرين الحائزين للوثائق اللازمة والمهاجرين غير الحائزين لها على السواء، ورعايتهم وصيانة حقوقهم الإنسانية، فضلاً عن التزامات ومسؤوليات الدول المصدرة والدول المستقبلة.

المضامين

تحدد الاتفاقية حقوق العمال المهاجرين ضمن عنوانين رئيسيين هما:

- ✓ حقوق الإنسان الخاصة بجميع العمال المهاجرين و أفراد أسرهم (الجزء الثالث).

✓ الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموثقين أو الموجودين في حالة قانونية (الجزء الرابع) وتنطبق حقوق الإنسان على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بصرف النظر عن وضعهم القانوني، بينما لا تنطبق بقية الحقوق إلا على العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من الموثقين أو الموجودين في حالة قانونية.

إطار 1

وضعية المصادقة في المغرب

التحفظ:

تحفظت حكومة المملكة المغربية بشأن الفقرة الأولى من المادة 92، وأعلنت بأن الاتفاق المبدئي لأطراف النزاع فيما يتعلق بتأويل وتطبيق هذه الاتفاقية، من الضروري أن يعرض للتحكيم. ويهدف هذا التحفظ إلى ضرورة توفر الإرادة المشتركة لأطراف النزاع، بحيث لا يمكن الأخذ بموقف طرف واحد دون الآخر أثناء عرض النزاع أو البث فيه.

حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

لا تقترح الاتفاقية حقوقاً جديدة للعمال المهاجرين. والجزء الثالث من الاتفاقية يكرس إعادة التأكيد على الحقوق الأساسية التي سنّها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وتم اعتمادها من طرف معظم الدول.

- الحريات الأساسية
- الإجراءات العادلة
- الحق في الحياة الخاصة
- المساواة بين المهاجرين والمواطنين
- تحويل الدخل
- الحق في المعلومة

حقوق أخرى تتعلق بالعمال المهاجرين وأسرهم

منحت بعض الحقوق الإضافية لمن يهتم في وضع نظامي من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتسعى الاتفاقية إلى وضع حد لما يجري على نحو غير قانوني أو سري من توظيف العمال المهاجرين، الشيء الذي يؤدي إلى مشاكل إنسانية خطيرة.

- الحق في التغيب مؤقتاً؛
- حرية الحركة؛
- المساواة بين المهاجرين والمواطنين؛
- انتهاكات عقود العمل؛
- حقوق العمال السريين ("غير قانونيين").

2.1 الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري: وضعية المصادقة

اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2106 ألف (د-20) المؤرخ في 21 ديسمبر 1965. وتم تاريخ بدء التنفيذ في: 4 يناير 1969، وفقا للمادة 19. الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري: وضعية مصادقة المملكة المغربية (7 مارس 1966).

▪ التوقيع في: 18 سبتمبر 1967. المصادقة في: 18 ديسمبر 1970.

تلتزم الاتفاقية الدولية للقضاء على أشكال التمييز العنصري الدول الأطراف بالقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري وتعزيز التفاهم بين جميع الأجناس.

إطار 2

وضعية المصادقة بالمغرب

الإعلانات والتحفظات:

أعلن المغرب بتاريخ 19 أكتوبر 2006 بموجب المادة 14 اعترافه باختصاص لجنة القضاء على التمييز العنصري في استلام ودراسة البلاغات المقدمة من الأفراد أو من جماعات الأفراد تحت ولاية هذه الدولة الطرف، و الذين يدعون أنهم ضحايا أي انتهاك من جانبها لأي حق من الحقوق المقررة في هذه الاتفاقية. تحفظ على المادة 22 من الاتفاقية.

" لا تعتبر المملكة المغربية نفسها ملزمة بأحكام المادة 22 من الاتفاقية، التي تنص على أنه في حالة أي نزاع ينشأ بين دولتين أو أكثر من الدول الأطراف بشأن تفسير هذه الاتفاقية أو تطبيقها، يحال هذا النزاع إلى محكمة العدل الدولية للفصل فيه. و يعلن المغرب أن إحالة النزاع بين اثنتين أو عدة دول إلى محكمة العدل الدولية، يجب أن يقتضي، في كل حالة على حدة، موافقة جميع الأطراف في هذا النزاع".

تعريف " التمييز العنصري "

يقصد بتعبير "التمييز العنصري" في هذه الاتفاقية: أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفصيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني، و يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة.

التزامات الدول

تشجب الدول الأطراف جميع الدعايات و التنظيمات القائمة على الأفكار أو النظريات التي تشير إلى تفوق أي عرق أو أية جماعة من لون أو أصل اثني واحد، أو التي تحاول تبرير أو تعزيز أي شكل من أشكال الكراهية العنصرية و التمييز العنصري.

تنخرط الدول في إدانة والمعاقبة بالقانون لكل عمل من أعمال العنف، أو التحريض على هذه الأعمال التي ترتكب ضد أي عرق أو أية جماعة من لون أو أصل اثني آخر.

إطار 3: العنصرية

- سلوك مستوحى من الإيديولوجية التي تقوم على الاعتقاد بوجود تسلسل هرمي ما بين الفئات البشرية "الأجناس".
- موقف العداء الممنهج اتجاه فئة محددة من الأشخاص.
- نظرية التسلسل الهرمي للأجناس، التي تلخص ضرورة الحفاظ على الجنس الأقوى، وحقه في الهيمنة على الآخرين. العنصرية ليس لها أساس علمي، هناك فقط مجموعة من ردود الفعل عن وعي أو غيره تجمع على هاته النظرية.
- العداء الممنهج ضد فئة اجتماعية معينة (العنصرية اتجاه النساء، أو العنصرية المعادية للشباب).
- العنصرية هي مجموع الأفعال و السلوكات التي تتم بوعي أو بدون وعي. حسب النظرية التي تفيد بوجود تفوق فئة من الأجناس عن غيرها، والتي من شأنها أن تبرز ذلك الفرق بين الانتماءات العرقية. واليوم تجرم هذه الوقائع (الإهانات، التمييز، التشهير، والاستفزاز).

إطار 4: التمييز العنصري

"أي تمييز أو استثناء أو تقييد أو تفصيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو النسب أو الأصل القومي أو الاثني، و يستهدف أو يستتبع تعطيل أو عرقلة الاعتراف بحقوق الإنسان و الحريات الأساسية أو التمتع بها أو ممارستها، على قدم المساواة، في الميدان السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي أو الثقافي، أو في أي ميدان آخر من ميادين الحياة العامة". المادة 1 من اتفاقية الأمم المتحدة للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري.

حسب القاموس الموسوعي Larousse : التمييز العنصري هو الفصل بين الجماعات الإثنية داخل نفس المجتمع الذي يتسم بمعايير جدرية تقوم على اللامساواة القانونية والفصل.

المادة 1 من اتفاقية الأمم المتحدة في 7 مارس 1966 تقدم تعريفا شاملا حول التمييز العنصري: " كميز أو استثناء أو قيد أو تفضي ليستند فيه إلى العنصر أو اللون أو السلالة أو الأصل الوطني أو القومي، ويراد بها وينتج عنه الإخلال أو المس بالاعتراف بحقوق الإنسان والحريات الأساسية، أو بالاستفادة منها أو ممارستها على قدم المساواة في الميادين السياسية والاقتصادية والثقافية، أو كل ميدان آخر من ميادين الحياة العامة".

3.1 العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

الآليات الدولية لحقوق الإنسان

هناك تسع معاهدات دولية رئيسية لحقوق الإنسان. وقد أنشأت لكل من هاته المعاهدات لجنة من الخبراء لإمكانية رصد مدى تنفيذ الدول الأطراف لأحكام المعاهدات. وتستكمل بعض المعاهدات ببروتوكولات اختيارية تمس مخاوف محددة، و وقع توقيع اتفاقية جديدة إضافية تحت اسم البروتوكول الاختياري لاتفاقية مناهضة التعذيب، و غيره من ضروب المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة.

وضعية المصادقة من قبل المغرب

صادق المغرب بدون تحفظ على (ظهير رقم 1-78-4 بتاريخ 27 مارس 1979) والمنشور بالجريدة الرسمية عدد 3525 بتاريخ 21 ماي 1980، وفقا لظهير رقم 186-79-1 بتاريخ 8 نوفمبر 1979 الصادر عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. لكن لحدود اليوم، لم يصادق المغرب على البروتوكول الاختياري للعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اعتمد وعرض للتوقيع والمصادقة والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة سنة 1966، ودخل حيز التنفيذ في سنة 1976. وهو جزء من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية للميثاق الدولي لحقوق الإنسان. هذا العهد الدولي يراعي حقوق الإنسان المرتبطة بكل من الميادين الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية المعتمدة من طرف الجمعية العامة للأمم لمنظمة الأمم المتحدة في 16 دجنبر 1966.

بالإضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (العهد الثاني لمنظمة الأمم المتحدة)، هناك العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (العهد الأول لمنظمة الأمم المتحدة) والذي يغطي جل حقوق الإنسان المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948.

إطار 5

نماذج من حقوق الإنسان الموجبة في العهد الدولي لمنظمة الأمم المتحدة:

الاقتصادية

الحق في الشغل مع التمتع بشروط عمل عادلة و مرضية، مع الحق في الإضراب، وحماية الملكية.

الاجتماعية

الحق في الضمان الاجتماعي، حقوق الأسر، ووجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة (قبل الوضع و بعده) والحق في المستوى المعيشي اللائق، والحق في الصحة.

الثقافية

الحق في التعليم، والحق في المشاركة في الحياة الثقافية.

يلزم العهد الدولي لمنظمة الأمم المتحدة الدول الأطراف للسعي جاهدة لتحقيق الدول لنمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي بكافة الوسائل المناسبة.

اعتمد العهد الدولي لمنظمة الأمم المتحدة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 دجنبر 1966 ودخل حيز التنفيذ في 3 يناير 1976.

الاتجار بالبشر، وخاصة النساء والأطفال

" يقصد بتعبير "الاتجار بالأشخاص" تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقيطهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة، أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع أو استغلال السلطة أو استغلال حالة استضعاف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال. ويشمل الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسراً، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء". المادة 3 من بروتوكول منع وقمع و معاقبة الاتجار بالأشخاص، بباليرمو، 2000.

يعتبر المغرب طرفاً في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، والبروتوكول الإضافي لاتفاقية الأمم المتحدة ضد الجريمة المنظمة عبر الوطنية التي تهدف لمكافحة ومعاينة جريمة الاتجار بالبشر، وخاصة النساء والأطفال. وتجدر الإشارة، إلى أن المغرب قد صادق على هذا البروتوكول سنة 2011. وفي سنة 2013 تم تشكيل لجنة وزارية مشتركة مكلفة بصياغة مشروع قانون لمكافحة الاتجار بالبشر وفقاً للمعايير الدولية.

يتناول الباب الثاني من القانون 02-03 المتعلق بالأحكام الجنائية المتعلقة بهجرة الأشخاص و هجرتهم في وضع غير نظامي(المواد من 50 إلى 56)، ويضم جزءاً من مسألة مكافحة الاتجار بالبشر. و في الحالات التي تسهل فيها الهجرة غير النظامية بطريقة معتادة أو من قبل بعض الجماعات، أو الشبكات الإجرامية. وإذا نتج عجز دائم عن نقل الأشخاص المنظم دخولهم إلى التراب المغربي أو خروجهم منه بصفة سرية، ترفع العقوبة المنصوص عليها في الفقرة الأولى أعلاه إلى السجن من خمس عشرة سنة إلى عشرين سنة. و يعاقب بالسجن المؤبد إذا أدت الأفعال المنصوص عليها في هذه المادة إلى الموت.

2. اتفاقيات وبروتوكولات لم يصادق عليها المغرب

الاتفاقيات والمعاهدات التي لم يصادق عليها المغرب حالياً فيما يخص مجال الشغل، مجملها 43.

سنعرض أربع اتفاقيات والتي تتمثل في:

1.2 اتفاقية العمال المهاجرين

الاتفاقية (رقم 97) بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) سنة 1949.

الاتفاقية المتعلقة بالعمال المهاجرين (مراجعة) في 1949، (والتي دخلت حيز التنفيذ في 22 يناير 1952) و قد تم اعتمادها في جنيف خلال الدورة الثانية والثلاثون في المؤتمر الدولي للعمل (بتاريخ 1 يوليو 1949).

2.2 اتفاقية العاملات والعمال المنزليين

الاتفاقية (رقم 189) للعاملات والعمال المنزليين، 1.201.

الاتفاقية المتعلقة بالعمل اللائق من أجل العاملات والعمال المنزليين (والتي دخلت حيز التنفيذ في 5 شتبر 2013) وتم اعتمادها في جنيف خلال الدورة المائة للمؤتمر الدولي للعمل (بتاريخ 16 يونيو 2011).

توفر الاتفاقية رقم 189 حماية محددة للعمال المنزليين، تحدد في الحقوق والمبادئ الأساسية، ويتطلب من الدول اتخاذ سلسلة من التدابير التي تجعل من العمل اللائق واقعا من أجل العمال المنزليين.

إطار 6

العاملات والعمال المنزليين

يهدف القانون 19.12 إلى تحديد شروط شغل وتشغيل العمال المنزليين، الذي صادق عليه البرلمان في يوليو 2016، ودخل حيز التنفيذ سنة 2017، والذي يروم إلى تنظيم العلاقات التي تربط هذه الفئة من الأجراء بمشغليهم، وإقرار حماية اجتماعية لها، و تمتعيها بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية درءا لأي استغلال. وتتمثل أبرز المكاسب التي أتى بها هذا القانون، أساسا، في سد الفراغ القانوني في هذا المجال، إلى جانب إلزام الطرفين بعقد يضمن حقوقهما و واجباتهما، و كذا ضمان الحقوق الأساسية للعامل أو العاملة المنزلية، لاسيما من خلال تحديد الحد الأدنى للأجر، مع ضمان الاستفادة من الحق في العطل الأسبوعية و السنوية، والأعياد و المناسبات الخاصة مع التعويض عنها، وإضفاء الحماية القانونية الضرورية للعمال المنزليين، عبر توثيق العلاقة الشغيلة بين طرفي العقد و تحديد التزاماتها المتبادلة، ردع لكل تعسف يمكن أن يطول حقوق و مصالح هذه الشريحة.

3.2 اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)

الاتفاقية (رقم 118) من أجل المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962.

الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين المواطنين وغير المواطنين في مجال الضمان الاجتماعي (التي دخلت حيز التنفيذ في 25 أبريل 1964) وتم اعتمادها في جنيف في الدورة السادسة والأربعين بالمؤتمر الدولي للعمل في (28 يونيو 1962).

4.2 الاتفاقية (رقم 87) للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي

الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي (دخلت حيز التنفيذ في 4 يوليو 1950). و"الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحق التنظيم النقابي" تم اعتمادها من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 9 يوليو 1948، وقد انعقد في سان فرانسيسكو. وتتمثل المواد الأساسية في:

المادة 2

للعمال و أصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق.

المادة 3

1) لمنظمات العمال و أصحاب العمل حق وضع دساتيرها و أنظمتها، و انتخاب ممثليها في حرية تامة، و تنظيم إدارتها و وجوه نشاطها، وصياغة برامجها.

2) تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة.

المادة 4

لا تخضع منظمات العمال و أصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمل التي تتخذها سلطة إدارية.

المادة 5

لمنظمات العمال و أصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية و الانضمام إليها، كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دولية للعمال و أصحاب العمل.

المادة 7

لا يجوز إخضاع اكتساب منظمات العمال وأصحاب العمل و اتحاداتها الحلافية للشخصية القانونية لشروط يكون منشأها الحد من تطبيق أحكام المواد 2 و 3 و 4 من هذه الاتفاقية.

المادة 8

1) على العمال وأصحاب العمل، و منظمات أولئك و هؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة.

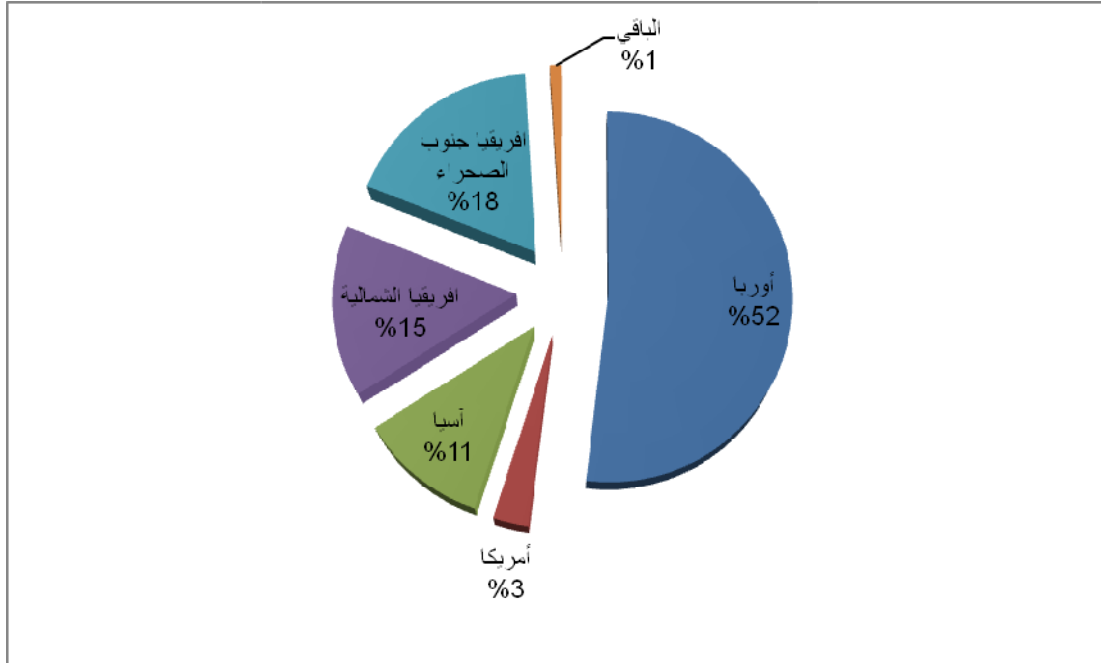
2) لا يجوز للقانون الوطني، و لا للأسلوب الذي يطبقه، انتقاصا ل ضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

ال. المغرب بلد للهجرة والاستقبال

1. معطيات حول الهجرة في المغرب

1.1 الأجانب في المغرب

ازداد عدد المهاجرين النظاميين بالمغرب على مدى العشر سنوات الأخيرة، لكن النسبة ظلت ثابتة وتمثل معدلا ضعيفا من العدد الإجمالي للسكان المغاربة (0,24 بالمائة)، بحيث يمثل الأوربيين 52 بالمائة من العدد الإجمالي، وشمال إفريقيا يمثلون 15 بالمائة، ومن جنوبي الصحراء 18 بالمائة.



تظهر المعطيات أن 96 جنسية من جميع القارات مقيمة بالمغرب:

- يمثل الأوروبيون 52,41 بالمائة مع نسبة كبيرة للفرنسيين (662 27 مقيم ما يعادله بالنسبة المئوية 35,15 بالمائة) وتمثيل إسباني قوي يصل إلى (3238 مقيم ما يعادله 4,18 بالمائة).
- المغاربة و خاصة الجزائريين والتونسيين يمثلون نسبة 15,12 بالمائة.
- المنتمون للشرق الأوسط وآسيا يمثلون شريحة كبيرة، وخاصة السوريون، الصين، العراق، والفلبين، ولبنان أيضا بنسبة 10,97 بالمائة.
- مواطنو البلدان الإفريقية، ولاسيما من جنوب الصحراء يمثلون 17,52 بالمائة ويتشكلون من مواطني السينغال (3,26 بالمائة)، وساحل العاج (1,49 بالمائة)، وغينيا (1,41 بالمائة)، ومالي (1,38 بالمائة) والكونغو (1,35 بالمائة). والمهاجرين النظاميين هم بالخصوص الطلبة، والذي من المتوقع أن يرتفع عددهم بشكل مطرد خلال السنوات القادمة، لا سيما في رغبة المغرب أن يصبح مركزا جامعيا على المستوى الجهوي والإفريقي.
- وأخيرا، مواطنو الدول الأمريكية وأستراليا الذين يمثلون نسبة 3,98 بالمائة من الأجانب في المغرب.

فيما يتعلق بالمهاجرين المتواجدين في وضع إداري غير قانوني، وفقا للتقديرات المحددة في التراب الوطني، فيقدرون بحوالي 30 000. بعد عملية التسوية القانونية خلال المؤتمر الصحفي الذي عقد في 9 فبراير سنة 2015، والذي أعلن عنه الوزير المنتدب لوزارة الداخلية بأن هناك 17.916 طلب تم قبوله من إجمالي 27.332 طلب تم تقديمه.

2.1 الإطار التشريعي المغربي

- القانون 02-03 المتعلق بدخول وإقامة الأجانب بالمملكة المغربية وبالهجرة غير المشروعة الصادرة عن ظهير 196-03-1 في 16 رمضان 1424 (11 نونبر 2003).

- القانون رقم 55-99 المتعلق بمدونة الشغل، والصادر عن ظهير رقم 103-194 في 11 شتنبر 2003.

- الظهير رقم 1.72.184 بتاريخ 27 يوليوز 1972 بشأن نظام الضمان الاجتماعي.

- مشروع قانون يتعلق بالملكيات و الموجودات المنشأة بالخارج لدى المغاربة المقيمين بالخارج الذين يقومون بتحويل إقامتهم إلى المغرب.

- المرسوم رقم 280.14 الصادر في 20 من شعبان 1435 (18 يونيو 2014) الذي يحدد اختصاصات وتنظيم وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

- المرسوم رقم 1956-57-2 الصادر في 2 صفر 1377 (29 غشت 1957) الذي يحدد إجراءات تطبيق الاتفاقية المتعلقة بوضعية اللاجئين والتي تم توقيعها في جنيف في 28 يوليوز 1951.

- قرار وزير التشغيل رقم 50-350 بتحديد نموذج عقد الشغل الخاص بالأجانب (رقم 5540 المرخ في 5 يوليوز 2007).

- منشور وزير التربية الوطنية رقم 487-13 بتاريخ 9 أكتوبر 2013 حول ولوج أطفال المهاجرين من جنوب الصحراء والساحل للتعليم.

- منشور وزير الداخلية بشأن مشروع قانون الهجرة ومشروع قانون اللجوء.

- مشروع قانون بشأن مكافحة الاتجار بالبشر.

الدستور المغربي

يضمن الدستور المغربي 2011 حماية حقوق المهاجرين وإدماجهم في المجتمع من خلال المواد التالية:

تمهيد

"...لا يجوز التمييز ضد أي شخص بسبب الجنس، اللون، العقيدة، الثقافة، أو الأصل الاجتماعي أو الجهوي، أو اللغة، أو الإعاقة تحت أي ظرف من الظروف..."

المادة 30

" يتمتع الأجانب بالحريات الأساسية المعترف بها للمواطنين والمواطنات المغربية وفق القانون. ويمكن للأجانب المقيمين بالمغرب المشاركة في الانتخابات المحلية، بمقتضى القانون وتطبيقا لاتفاقيات دولية أو ممارسات

المعاملة بالمثل. يحدد القانون شروط تسليم الأشخاص المتابعين أو المدانين لدول أجنبية، وكذا شروط منح حق اللجوء".

3.1 عمليات تسوية الوضعية

قام المغرب بحملة دقيقة واستثنائية، على مدار سنة 2014، لتسوية وضع عدد كبير من المهاجرين في وضع إداري غير نظامي. هذا الإجراء يتعلق بالأزواج الأجانب بالمواطنين المغاربة والذين يعيشون حياة مشتركة لا تقل على سنتين؛ والأجانب المتزوجين بأجانب آخرين مقيمين بشكل نظامي في المغرب والذين يعيشون على الأقل 4 سنوات بصفة مشتركة؛ والأطفال من الحالتين المذكورتين؛ الأجانب أصحاب عقود عمل فعالة على الأقل لسنتين؛ الأجانب الذين يسجلون 5 سنوات من الإقامة المستمرة في المغرب، والأجانب المصابين بأمراض مزمنة، تطبق عليهم قواعد هذه الحملة بغض النظر عن جنسياتهم، والذين دخلوا للتراب الوطني قبل 31 ديسمبر 2013.

- في سنة 2014: في إطار عملية التسوية تم استقبال 643.27 طلب، و694.18 من العدد الإجمالي للطلبات تلقت ردا إيجابيا من طرف اللجن المحلية.
- في سنة 2017: تسجل وضع 16.000 طلب لتسوية الوضعية.

إطار 7

تنخرط الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء في عملية استمرارية التدابير الهيكلية التي بدأها المغرب منذ شهر شتنبر 2013.

1	9 شتنبر 2013	التقرير الموضوعاتي للمجلس الوطني لحقوق الإنسان حول وضعية المهاجرين واللاجئين في المغرب.
2	10 شتنبر 2013	التوجيهات السامية لجلالة الملك محمد السادس للحكومة بإعداد سياسة شاملة في مجال الهجرة ومخطط عملي تطبيقي.
3	10 أكتوبر 2013	إنشاء قسم وزاري مكلف بشؤون الهجرة
4	6 نونبر 2013	التوجيهات الملكية " بصياغة استراتيجية جديدة شاملة تخص قضايا الهجرة واللجوء، انطلاقا من مقاربة إنسانية تحترم المعايير الدولية وحقوق المهاجرين.
5	11 نونبر 2013	الإعلان الرسمي للمشروع في تسوية الوضعية الإدارية للأجانب المقيمين بصفة غير قانونية بالمغرب.
6	24 دجنبر	توزيع الدفعة الأولى من بطائق الإقامة على اللاجئين وأسرهم.
7	2 يناير 2014	الانطلاقة الفعالة لعملية التسوية الإدارية للأجانب في وضعية غير نظامية.
8	18 دجنبر 2014	اعتماد المجلس الحكومي للاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء.

4.1 المؤسسات المكلفة بالهجرة

الجهات المؤسساتية الوطنية المكلفة بالهجرة

4. الوزارة المكلفة بالجنسية المغربية بالخارج وشؤون الهجرة.
5. وزارة الداخلية- مديرية الهجرة ومراقبة الحدود.
6. اللجنة الوطنية لتتبع ملفات تسوية وضعية المهاجرين و دراسة الطعون.
7. المجلس الوطني لحقوق الإنسان.

8. المندوبية الوزارية لحقوق الإنسان.
9. مكتب الأجانب، ومكتب اللاجئين، وبدون جنسية، مديرية الشؤون القنصلية والاجتماعية، وزارة الشؤون الخارجية والتعاون.
10. مؤسسة وسيط المملكة.

الإطار المؤسسي الوطني المتعلق بهجرة اليد العاملة

- وزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية
- الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات

الفاعلين الجمعويين العاملين في مجال الهجرة على المستوى الوطني

- الوسيط من أجل الديمقراطية وحقوق الإنسان
- المجموعة المناهضة للعنصرية و من أجل الدفاع عن حقوق الأجانب
- مؤسسة مغرب مشرق
- جمعية جنوب للهجرة والتنمية
- الجمعية المغربية لدعم وتعزيز المقاومة الصغرى
- جمعية منتدى الشباب القروي
- الجمعية المغربية لحقوق الإنسان

هيئات الأمم المتحدة العاملة في مجال الهجرة على المستوى الوطني

- المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين
- المنظمة الدولية للهجرة
- المنظمة الدولية للعمل
- منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلم والثقافة
- منظمة الأمم المتحدة للطفولة
- صندوق الأمم المتحدة الإنمائي للمرأة

إطار 8

العمل اللائق

طرحت المنظمة الدولية للعمل مفهوم " العمل اللائق" من أجل تحديد الحدود الدنيا من حقوق الإنسان التي ينبغي ضمانها للعمال وظروف عملهم، وحمايتهم الاجتماعية، وحقوق العمال والحوار الاجتماعي. العمل اللائق هو تلخيص لتطلعات الناس في العمل، تطلعاتهم في الحصول على فرص العمل و الأجور العادلة و التمتع بكل الحقوق و الامتيازات، و حرية التعبير، و التمتع بالاستقرار الأسري و التنمية الشخصية و الاندماج الاجتماعي، وحرية التعبير عن المطالب، والعدالة و المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص للجميع. العمل المنتج والعمل اللائق مفاتيح أساسية لتحقيق العولمة المنصفة والتقليص من الفقر. و قد وضعت المنظمة الدولية للعمل برنامجا لخلق فرص الشغل، وصيانة حقوق العمال، والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، بحيث أن المساواة بين الجنسين تعد هدفا ساميا. إثر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية سنة 2008، تطور شعور منذر بين المسؤولين السياسيين الدوليين بضرورة توفير وظائف ذات جودة، تركز على الحماية الاجتماعية واحترام حقوق العمل، من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة و التشاركية، والقضاء على الفقر. تم تحديد أربعة مكونات رئيسية للعمل اللائق في الأدبيات الحديثة: الشغل، الحماية الاجتماعية، احترام حقوق العمال وإرساء الحوار الاجتماعي.

5.1 مخطط إدماج العمال المهاجرين

من أجل تسهيل عملية إدماج المهاجرين في المغرب، تم إرساء مجموعة من الخدمات، التي تتمثل في الحصول على:

التعليم

الهدف:

- تشجيع اكتساب المهاجرين للمعارف واللغوية والمدنية في المجتمع المغربي.
- تعزيز تعليم الأطفال المهاجرين.
- تحسين شروط ولوج الأطفال المهاجرين للتعليم الرسمي وغير الرسمي.

الشغل

الهدف:

- تطوير مجموعة من الآليات لإدماج المهاجرين في سوء الشغل.

التكوين المهني

الهدف

- تطوير أساليب مبتكرة و الاعتراف بتطوير المهارات والتدريب، أو الخبرة المهنية للمهاجرين خاصة المهاجرين في وضعية قانونية.

الصحة والسكن

الهدف

- تحسين ظروف عيش المهاجرين:
- تعزيز حق المهاجرين في الصحة، من خلال تحسين ولوجهم للخدمات الصحية ورعايتهم اعتمادا على مقارنة النوع وحقوق الإنسان في شموليتها.
- تعزيز الاختلاط والحركية فيما يخص إقامة المهاجرين لتجنب " العزلة " .

المساعدة السوسيو- قانونية وتسهيل الولوج للخدمات

الهدف:

- إيلاء اهتمام خاص بذوي الاحتياجات الخاصة، والفئات الهشة، والمهاجرين.
- تحسن ظروف الولوج للخدمات العمومية والخاصة.

التفاعل الثقافي

الهدف:

- تشجيع وتيسير اندماج المهاجرين وأفراد أسرهم:
- تعزيز اكتساب المعرفة الثقافية، والحضارية والمدنية للمجتمع المغربي.
- المساهمة في توطيد الروابط بين المهاجرين وبلدانهم الأصل.
- تعزيز التسوية المتبادلة بين المهاجرين والمواطنين.

المراقبة الإستراتيجية

الهدف:

- تقييم وتحسين سياسات ومشاريع الاندماج.
- تطوير المعارف حول الهجرة، المهاجرين وأفراد أسرهم.
- الاستجابة للتطلعات والمطالب المشروعة للمهاجرين وأفراد أسرهم.

2. عمل المهاجرين والمرافقة النقاية

1.2 مداخل لتطوير دور النقابات في مجال النهوض بحماية حقوق العمال المهاجرين لتعزيز وحماية حقوق المهاجرين، يجب اعتماد خطوتين أساسيتين:

(1) التنظيم النقابي للعمال المهاجرين:

(2) المرافعة والضغط من أجل حقوق العمال المهاجرين.

التنظيم النقابي للعمال المهاجرين من خلال الاعتراف بكافة حقوقهم وفقا للمعايير الدولية، وخاصة ما يتعلق بالاتفاقية رقم 27 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) والتوصية (رقم 100) من أجل حماية العمال المهاجرين في البلدان المتخلفة) وأيضا التوصية (رقم 251) بشأن العمال المهاجرين في 1975، تؤكد على مبدأ المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال المهاجرين والمواطنين فيما يتعلق بالعضوية في المنظمات النقابية، وممارسة كافة الحقوق النقابية و التحصل على مسؤوليات داخل هيئاتها، مع إمكانية تمثيل تلك الهيئات داخل المقاولات.

المرافعة والضغط من أجل حقوق العمال المهاجرين

✓ المرافعة من أجل إصلاح جوهري للإطار التشريعي الذي يمنع العمال الأجانب من حق الانضمام إلى النقابات العمالية.

تواجه النقابات أحيانا العديد من التحديات التنظيمية التي يشغلها العمال المهاجرين، مثل أولئك الذين لا يتمتعون عرفيا بحضور نقابي قوي، حيث هناك قطاعات يشتغل فيها العمال المهاجرين والتي يصعب موقعتها نظرا لتواجدها في أماكن معزولة، وبالتالي يكون من الصعب تحديد موقع رب العمل. ومع ذلك، وفي بعض الحالات، فإن العقبة الأولى التي يجب التغلب عليها تتجلى بالأساس في الإطار القانوني، إذا كان الحق النقابي غير معترف به عند جميع العمال، بغض النظر عن وضعهم كمهاجرين.

✓ نشر الممارسات الجيدة وتعميمها.

✓ يعد تعميم المبادرات والممارسات الجيدة من الأمور التي تخدم صالح العمال المهاجرين لكونها خطوة مهمة لتعزيز انخراطهم في النقابات.

2.2 الإقامة في المغرب

وثائق الإقامة

إن الأجنبي الراغب في الإقامة بالتراب المغربي يتعين عليها أن تحصل على سند للإقامة، يتمثل في بطاقة التسجيل أو بطاقة الإقامة تسمح له الإدلاء بها للإدارة داخل أجل 48 ساعة. كما أن وصل طلب تسلمها أو تجديدها يقوم مؤقتا مقام بطاقة التسجيل. هذا الطلب يقدم إلى مصالح "الأمن الوطني" أو "الدرك الملكي" الأقرب لمحل إقامة المعني بالأمر، مع أداء الواجبات و المحددة في 100 درهم عن كل سنة من مدة صلاحيتها، طبقا للمادة 252 من المدونة العامة للضرائب.

بطاقة التسجيل

تسلم هذه البطاقة للذين يرغبون بالإقامة بالأراضي المغربي من أجل (الدراسة، العمل...) دون الحاجة للبقاء في البلد المستضيف.

هناك خمسة أنواع من بطاقات التسجيل: "زائر"، "طالب"، "للعمل"، "تجمع عائلي"، علاج طبي طويل الأمد".

تبقى البطاقة سارية المفعول لحدود 10 سنوات. و ينص القانون على أنه بمجرد انتهاء صلاحية البطاقة، يجب مغادرة الأراضي المغربية في حالة عدم تجديد بطاقة الإقامة.

بطاقة الإقامة

مخصصة للأشخاص الراغبين في الاستقرار بالمغرب بصفة نهائية.

إذا كنت جزءا من هاته الفئة، فعليك أن تدرك أن بطاقة الإقامة لا تسلم إلا إذا بررت رغبة الشخص في الإقامة على أرض المغرب بشكل دائم، وفقا للقوانين المعمول بها، في أقل من أربع سنوات.

تمنح بطاقة الإقامة لهؤلاء الأشخاص:

- أجنبي متزوج بمواطنة مغربية أو أجنبية متزوجة بمواطن مغربي؛
- طفل أجنبي من أم مغربية أو طفل من دون جنسية من أم مغربية؛
- أب أو أم أجنبية لطفل مقيم و مزداد بالمغرب وحامل للجنسية المغربية؛
- الزوج الأجنبي و الأطفال القاصرون من أب أجنبي الحاصلون على بطاقة الإقامة؛
- أجنبي له صفة لاجئ و كذلك زوجته و أولاده القاصرين.

تظل بطاقة الإقامة صالحة لمدة 10 سنوات قابلة للتجديد (في حال مغادرة الأراضي المغربية لفترة تزيد عن سنتين، فإن البطاقة تفقد صلاحيتها.

للحصول على بطاقة التسجيل بالنسبة للأجانب بالمغرب تحمل عبارة " للعمل " ينبغي إرفاق الطلب بالوثائق التالية

- 1- نسخة صفحات جواز سفر المعني بالأمر تثبت ما يلي:
- 2- هويته؛
- 3- طابع دخوله إلى التراب الوطني؛
- 4- تأشيرة الدخول بالنسبة للأجانب الخاضعين لهذا الإجراء.
- 5- المطبوع الخاص بطلب الحصول على بطاقة التسجيل معبأ في نسختين؛
- 6- 6 صور فوتوغرافية حديثة؛
- 7- عقد كراء أو شهادة ملكية أو أي وثيقة تثبت الإقامة الفعلية بعنوان قار بالمغرب؛
- 8- نسخة من السجل العدلي؛
- 9- شهادة طبية؛
- 10- الوثائق المثبتة لتوفر المعني بالأمر على وسائل العيش الكافية؛
- 11- ما يثبت حصوله على تأشيرة تحمل عبارة " للعمل " بالنسبة للأجنبي الخاضع لهذا الإجراء؛
- 12- عقد شغل مصادق عليه من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

3.2 الزواج في المغرب

الزواج في المغرب يمر عبر مراحل وإجراءات مختلفة

للزواج في المغرب، هناك مجموعة من المراحل وسلسلة من الإجراءات التي يجب إتباعها. وهذه التدابير تختلف من جنسية لأخرى، حسب زوجك (مغربي أو غير مغربي) وديانته (مسلم أو غير مسلم).

تبدأ إجراءات زواجكم من أقرب سفارة لكم، أو القنصلية التابعة للسلطات المغربية.

- في حالة إذا كان الزوج مغربيا

للحصول على الإذن بالزواج المختلط، سواء أكان الأمر يتعلق بمغربية تود الزواج من أجنبي ومغربي يود الزواج من أجنبية، يجب على المعني بالأمر أن يضع ملفا كاملا لدى كتابة الضبط بقسم قضاء الأسرة. تختلف وثائق الملف حسب إذا ما كان الأمر يتعلق بمغربية تود الزواج من أجنبي، أو مغربي يود الزواج من أجنبية.

- إذا كان الزوج المستقبلي مسلما

يمنح قاضي الأسرة الإذن بالزواج، شريطة تقديم النصوص المنظمة للزواج في بلدك الأصل. ونسخ مصادق عليها من هذه النصوص من قبل السلطات المختصة.

- إذا كان زوجك المستقبلي غير مسلم

وجب الاتصال بخدمات السفارة أو القنصلية التابعة لبلدك للقيام بالإجراء اللازم.

4.2 عمل المهاجرين

وفقا للمادة 516 من قانون 99.65 المتعلق بمدونة الشغل " يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل من قبل وزارة الشغل والإدماج المهني".

5.2 عقود العمل في المغرب

هناك ثلاث أصناف من عقود الشغل حسب المادة 16 من مدونة الشغل:

عقد شغل غير محدد المدة

و هو عقد يبرمه المشغل و الأجير دون تحديد المدة. و يسمح محتوى عقد الشغل بتحديد النقاط الأساسية التي تحكم علاقة الشغل ولا تتوقف صحة العقد على أي بند من البنود.

عقد شغل محدد المدة

في حالة إبرام عقد الشغل كتابة، وجب تحريره في نسختين، موقع عليهما من طرف المشغل و الأجير و مصادق على صحة إمضاءهما من قبل الجهة المختصة. وتسلم إحدى النسختين إلى الأجير.

تتخصر حالات إبرام عقد الشغل لمدة محددة فيما يلي :

- إحلال أجير محل أجير آخر في حالة توقف عقد شغل هذا الأخير بسبب عطلة العمل، المرض...، ما لم يكن لتوقف ناتجا عن الإضراب؛
- انتعاش نشاط المقاول بكيفية مؤقتة؛
- إذا كان الشغل ذا طبيعة موسمية (محطة تعبئة و تغليف الفواكه على سبيل المثال)؛
- غير أنه، يمكن إبرام عقد الشغل محدد المدة، في بعض الحالات الاستثنائية، لمدة سنة قابلة للتجديد مرة واحدة. ويشمل ذلك افتتاح مقاول، أو مؤسسة أو إطلاق منتج جديد.

عقد لإنجاز شغل معين

تعلق الأمر بعقد شغل يدوم حتى انتهاء مدة إنجاز المشروع. وفيما يلي أهم بنود عقد التشغيل:

- تاريخ التشغيل؛
- مبلغ الأجر؛
- مكان وساعات العمل؛
- وتسمية المنصب.

6.2 مدونة الشغل

تلتزم مدونة الشغل المغربية أرباب العمل لتشغيل العمال الأجانب إلى طلب تصريح مسبق من السلطة الحكومية المكلفة بالشغل.

ويخضع تشغيل العمال الأجانب للمواد 516 و519 من مدونة الشغل المغربية على النحو التالي:

المادة 516

" يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل. يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة. يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في ك وقت " .

المادة 517

"يجب أن يكون عقدا لشغل الخاص بالأجانب، مطابقا للنموذج الذي تحدده السلطة الحكومية المكلفة بالشغل".

" يجب أن يتضمن العقد رفض من حال رخصة المذكورة في الفقرة الأولى من المادة 516 أعلاه، التزام المشغل بتحمل مصاريف عودة الأجير الأجنبي إلى بلده، أو البلد الذي كان يقيم فيه".

" لا يمكن لمن رست عليه صفقات عمومية، أنجزت لحساب الدولة أو الجماعات المحلية، أو المقاولات أو المؤسسات العمومية، أن يسترد مبلغ الكفالة المالية الذي سبق له إيداعه، و لا إعفاء ذمة الكفيل الشخصي الذي قدمه، إلا بعد الإدلاء بشهادة إدارية تسلم من قبل المندوب الإقليمي المكلف بالشغل، تثبت أداء مصاريف عودة الأجراء الأجانب الذين قام بتشغيلهم من خارج المغرب وما عليه من مستحقات لأجرائه".

الحصول على رخصة لتشغيل الأجير الأجنبي

وفقا لأحكام المادة 516 من قانون رقم 65.99 المتعلق بمدونة الشغل، يجب على كل مشغل يرغب في تشغيل أجير أجنبي، أن يحصل على رخصة من قبل السلطة الحكومية المكلفة بالشغل تسلم على شكل تأشيرة توضع على عقد الشغل.

يعتبر تاريخ التأشيرة هو تاريخ بداية عقد الشغل. يخضع كل تغيير يحدث في العقد للتأشيرة المشار إليها في الفقرة الأولى من هذه المادة. يمكن للسلطة الحكومية المكلفة بالشغل أن تسحب الرخصة في ك لوقت.

قرار وزير التشغيل والتكوين المهني رقم 350.05 بتاريخ 9 فبراير 2005 يحدد نموذج عقد العمل والوثائق المطلوبة لطلب التأشيرة.

تتولى مديرية التشغيل التابعة لوزارة الشغل والإدماج المهني، وفقا لسلطاتها والمهام المسندة لها بموجب القوانين والأنظمة المعمول بها فحص عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب.

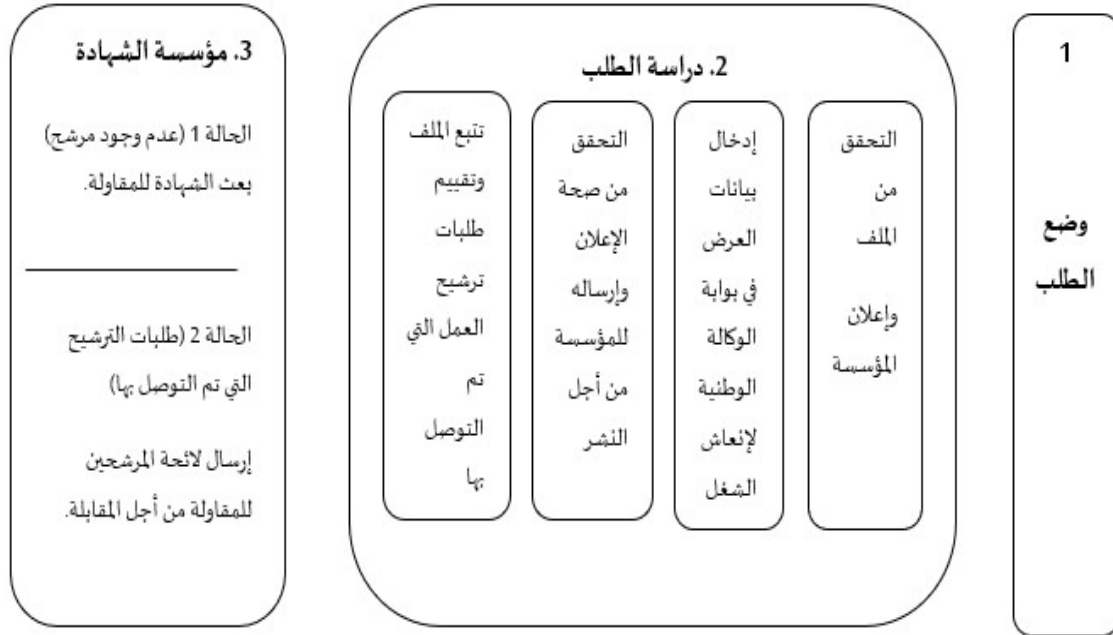
تم تطوير خدمة " تأشير" من قبل وزارة الشغل والإدماج المهني، بهدف تمكين مشغلي الكفاءات الأجنبية من: الحصول على المعلومات المتعلقة بمساطر طلب التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب:

- الحصول على المعلومات المتعلقة بمساطر طلب التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب؛
- ملء استمارات طلبات التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب و الموافقة عليها؛
- القيام بطباعة عقود العمل التي ينبغي تقديمها للإدارة قصد التأشير عليها؛
- تحميل قائمة الوثائق المطلوب و إرفاقها بطلبات التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب؛
- تتبع مراحل معالجة طلبات التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب المودعة لدى الإدارة؛
- تلقي إشعارات آنية تتعلق بمعالجة الطلبات (تم التأشير على العقد، تأشيرة جاهزة، استكمال الطلب، ...)؛

- الحصول على جواب الإدارة على طلبات التأشير على عقود العمل الخاصة بالأجراء الأجانب خلال مدة أقصاها عشرة أيام.

إجراءات منح شهادة نشاط مهني بالنسبة للأجراء الأجانب في المغرب

تتم إجراءات قبول طلب منح شهادة النشاط المهني عبر ثلاث مراحل:



مدة دراسة طلب الشهادة هو 30 يوم كأقصى حد (أيام العمل)

- طلب موجه للسيد مدير الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات؛
- نسخة مصادق عليها من الشواهد المهنية (دبلومات، شواهد العمل).
- سيرة ذاتية للأجير الأجنبي؛
- وثيقة تعريفية للمشغل؛
- وثيقة وصفية للمنصب؛
- نموذج الإعلان.

حالة مناصب المسؤولية والنماذج المرشحة النادرة وتجديد الشهادة

يتم تبسيط إجراءات دراسة ملف طلبات شهادة النشاط المهني (الإعفاء من نشر الإعلانات في الجرائد) في الحالات التالية:

- المرشحين الأجانب لمناصب المسؤولية العالية المستوى (القائمة أ 1):

- نماذج المرشحين التي تعتبر نادرة أو غير متوفرة في سوق الشغل (القائمة أ2)؛
- طالبوا تجديد شهادة النشاط المهني من نفس المشغل ومن أجل نفس المنصب.

مدة دراسة الطلب وفق الإجراء البسيط لا تتجاوز 48 ساعة (أيام العمل).

يتم تحديثًا للائحتين 11 وأ2 من طرف الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات بالتشاور مع وزارة الشغل والإدماج المهني.

الوثائق المطلوبة

بالنسبة لمنصب المسؤولية العالية المستوى والنماذج المرشحة النادرة

- طلب موجه للمدير العام للوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات؛
- نسخة مصادق عليها من الوثائق المهنية (الدبلومات، وشواهد العمل)؛
- السيرة الذاتية للأجير الأجنبي؛
- وثيقة تعريفية للمشغل وفقا للنموذج (الملحق 1)؛
- وثيقة وصفية للمنصب وفقا للنموذج (الملحق 2)؛
- نسخة من الهيكل التنظيمي للشركة؛
- نسخة من محضر التعيين.

بالنسبة لطلبات تجديد الشهادة

- طلب تجديد الشهادة موجه للمدير العام للوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات؛
- نسخة من آخر شهادة مسلمة من طرف الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات؛
- نسخة من آخر عقد عمل أجنبي مشهود من وزارة الشغل والشؤون الاجتماعية.

بالنسبة للمعفيين من شهادة النشاط المهني

يمكن تحميل لائحة فئات الأجراء الأجانب المعفيين من شهادة النشاط المهني مسلمة من طرف الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات من خلال الموقع الإلكتروني لوزارة التشغيل والشؤون الاجتماعية.

www.emploi.gov.ma مصلحة التشغيل—الهجرة.

7.2 التكوين المهني

وفقا للمبادئ التوجيهية للإستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء SNIA و إتبعا لتوصيات اللجنة الوزارية لشؤون الجالية المقيمة بالخارج وشؤون الهجرة والتي عقدت في 18 ديسمبر 2015، يمكن للمهاجرين النظاميين واللاجئين الاستفادة من برامج المساعدة على الاندماج.

عقد تدريب لتكوين الإدماج (إدماج)

عقد الإدماج يدخل في إطار برنامج " إدماج " الذي تشرف عليه الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات ومدته 24 كأقصى حد. وتتمثل أهدافه في:

- تمكين الباحثين عن عمل من تطوير قدراتهم ومهاراتهم العملية داخل مقابلة العمل وتعزيز فرصهم في تحقيق الاندماج المستدام؛
- تمكين المقاولات من تعزيز الرأس مال البشري وبناء الثقة مع التحكم في التكاليف.

عقد الإدماج المهني

يتعلق بتكوين الإدماج لمدة تتراوح ما بين 6 إلى 9 شهور كجزء من نظام عقود التكوين على الاندماج وتكمن أهدافه في:

- تمكين الخريجين الذين يعانون صعوبة في الاندماج من الحصول على أول وظيفة؛
- تمكين المقاولات من تلبية احتياجاتها من المهارات المطلوبة، من خلال التكوين على التكيف مع المناصب الشاغرة؛
- تعزيز العمل اللائق.

برنامج " تأهيل " لتحسين قابلية التشغيل

برنامج تأهيل، برنامج وطني أطلقته الحكومة خلال مبادرات الشغل بهدف تحسين قابلية التشغيل لدى الباحثين عن العمل. يتضمن برنامج تأهيل إجراءات أساسيين اثنين:

التكوين التعاقدى من أجل التشغيل:

يهدف من خلال تكوين الباحثين عن الشغل إلى ملائمة قدراتهم مع خصوصيات منصب عمل محدد.

التكوين التأهيلي أو التحويلي:

يهدف إلى إنعاش الشغل و تحسين قابلية التشغيل لدى حاملي الشهادات من الشباب. ويسعى إلى تكوين كفاءات قادرة على الاستجابة للاحتياجات المعبر عنها من قبل المشغلين.

برنامج " تحفيز " للتحفيز على الشغل

يتيح هذا البرنامج للمقاولات والجمعيات الحديثة التأسيس، الاستفادة من الإعفاءات الضريبية ورسوم الضمان الاجتماعي، كمدة محددة لخمس سنوات إجراء لمدة 24 شهرا ابتداء من تاريخ توظيف الأجراء بالإضافة إلى مزايا أخرى:

- الإعفاء من الضريبة على الدخل من الراتب الشهري الذي يصل إلى ما قدره 10.000 درهم؛

- تتكفل الدولة بحصة المشغل المتعلقة بالاشتراكات المستحقة للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وكذا المتعلقة بضريبة التكوين المهني.

8.2 الضمان الاجتماعي

تقرر إلزام نظام الحماية الاجتماعية في المغرب ابتداء من سنة 2005، يغطي أجراء القطاع العام والقطاع الخاص. وتم استكمال نظام المساعدة الطبية "رامد" لفائدة الأشخاص الذين لا تتوفر فيهم شروط الانخراط.

يكلف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي بأجراء القطاع الخاص. يلتزم المشغل بتسجيل الأجير في صندوق الضمان الاجتماعي، ودفع الاشتراكات الضريبية والاجتماعية كما ينص عقد العمل. و وثائق ثبوتية هذا التسجيل يمكن أن تطلب من الأجير الأجنبي عندما يريد تجديد بطاقة الإقامة.

لا يوجد فرق في النصوص المتعلقة بالضمان الاجتماعي بين الأجراء المغاربة والأجانب. وبالتالي لا يوجد شرط لتسجيل الأجراء النظاميين وفقا لوضعهم الإداري، بل وفقا لمبدأ المساواة في المعاملة فيما يخص الضمان الاجتماعي، كما هو منصوص عليها في المادة 27 من الاتفاقية الدولية حول حماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

ينبغي ألا تطرح أية صعوبات خاصة بالنسبة للأجانب في وضعية قانونية عندما يتعين على المشغل تسجيلهم في إطار عملية منح رخصة العمل. أما في حالة العكس يجب عليهم التوجه إلى صندوق الضمان الاجتماعي وطلب رقم التسجيل، بشرط أن يثبتوا بوجود عقود عمل، الأمر الذي يستعصي في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب.

إطار 9

الحماية الاجتماعية

على عكس مجال الشغل، فالحماية الاجتماعية هي مسألة تدخل في سياسات الدولة المستضيفة على غرار مواقف الشغيلة. وتشمل على الخصوص حوادث الشغل، والحماية في حالة البطالة، والتأمين على الشيخوخة. وقد أخذت العديد من الدول على عاتقها تعهدات عدم احتقار المهاجرين على حساب السكان الأصليين. ومنذ سنة 1952، وضعت منظمة العمل الدولية الاتفاقية 102 المتعلقة بالضمان الاجتماعي، والتي صادق عليها 41 بلدا، والتي تنص على المعايير الدنيا التي تخص جميع العمال (الرعاية الطبية، التعويض على المرض، وإعانة البطالة وإعانة على الشيخوخة، وفي حوادث العمل، والأمراض المهنية، وإعانات الأسر، وإعانات الأمومة، والإعانات على العجز، والإعانات على الناجين من حوادث أو ما شابه.

رخصة التسجيل بالتعليم العمومي للتلاميذ الأجانب

لكي يتم تسجيل تلميذ أجنبي بالتعليم العمومي المغربي، لابد من ترخيص يمكنه من ذلك. للحصول على هذه الوثيقة المرجو إتباع المسطرة المبينة أدناه.

الوثائق المطلوبة

- موافقة الوكالة المغربية للتعاون الدولي؛
- طلب خطي موقع من طرف ولي أمر التلميذ المعني بالأمر؛
- شهادة مدرسية أو شهادة المغادرة مسلمة من طرف المؤسسة التي تابع بها التلميذ دراسته بالخارج، مثبت فيها القسم الأخير أو قرار مجلس القسم في نهاية السنة عند الاقتضاء أو بيان النتائج المدرسية لآخر دورة مثبت فيه المستوى و النقط و قرار نهاية السنة؛
- عقد ازدياد أو صورة شمسية لجواز سفر التلميذ المعني بالأمر.

المصلحة المكلفة باستلام الوثائق المطلوبة

مديرية التقويم وتنظيم الحياة المدرسية و التكوينات المشتركة بين الأكاديميات؛ قسم تنظيم الحياة المدرسية؛ مصلحة الإعلام والتوجيه المدرسي والمهني.

خاتمة

المعلومات الواردة في هذا الدليل، تلخص محاور النقاش والأفكار التي تم تداولها ومشاركتها خلال الورشات التي أجريت مع كل من نقابات " الكونفدرالية الديمقراطية للشغل، و"الاتحاد المغربي للشغل"، و "الاتحاد العام للعمال بالمغرب" حول دور النقابات في حقوق العمال المهاجرين.

هذا الدليل هو ثمرة لمجموعة من اللقاءات المختلفة والمتعددة، والذي يقدم معلومات عامة توجيهية، مصدرها المؤسسات الفاعلة في ميدان الهجرة، وهو موجه لفائدة المسؤولين والمسؤولين النقابيين والعمال والمهاجرين.

تم التأكيد خلال كل اللقاءات التي نظمت في إطار مشروع SOLID على أهمية إشراك النقابات في بلورة سياسات الإدماج السوسيو-مهني للعمال المهاجرين.

تشير العديد من الجهات الفاعلة في مجال الهجرة على المشاكل المتعددة المتعلقة بحقوق العمال المهاجرين وحماية حقوقهم شكل عام. ويؤكدون على ضعف الانتساب النقابي للعمال المهاجرين بالمقارنة بالعمال المغاربة. باعتباره من التحديات الكبرى لضمان العمل اللائق للعمال المهاجرين وحماية حقوقهم تماشياً مع الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من طرف المغرب، من أجل إرساء نموذج جديد لحوكمة الهجرة، والذي يشمل كل الجهات الفاعلة للمساهمة في بلورة سياسات الإدماج السوسيو-مهني للمهاجرين لكونها مهمة للغاية.

لائحة المراجع

- "The Human Rights of Migrants". International Journal on Multicultural Societies (IJMS) Vol. 11, No. 1, 2009.
- <https://www.humanrights.ch/fr/droits-humains-internationaux/onu-traites/travailleurs-migrants/>
- www.ohchr.org/
- http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11210:0::NO::P11210_COUNTRY_ID:102993
- Dahir n°1-16-121 du 10 août 2016 portant promulgation de la loi n°19-12 relative aux conditions de travail et d'emploi des travailleuses et travailleurs domestiques.
- Baddou, T., La population du Maroc, Institut National de Statistique et d'Economie Appliquée, Rabat, CICRED Séries, 1974, 104 p
- Dahir n° 1-11-91 du 27 chaabane 1432 (29 juillet 2011) portant promulgation du texte de la Constitution, B.O N : 5964-bis du 30-07-2011.
- <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--fr/index.htm>
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087693.pdf
- <https://www.service-public.ma>
- Guide pratique pour faciliter votre intégration au Maroc, 1ère édition. Janvier 2015. Consultable sur : <http://www.marocainsdumonde.gov.ma/>
- Dahir n° 1-03-194 du 14 rejeb 1424 (11 septembre 2003) portant promulgation de la loi n° 65-99 relative au Code du travail, B.O N : 5210 du 06/05/2004
- Ministère de l'emploi : <http://www.travail.gov.ma>
- ANAPEC : https://www.anapec.org/conseils/procedure_etrangers/
- GADEM : <https://gadem-guide-juridique.info/sejour-travail/droit-travail-secu/secu-mutuelle/la-securite-sociale/>
- Agence Nationale de l'Assurance Maladie www.anam.ma

الملاحق

عناوين للإفادة:

الهاتف	العنوان	البريد الإلكتروني/ الموقع الإلكتروني	المؤسسات
0537776564 0537776588 0537777203	زاوية شارع أم الربيع وشارع فرنسا، أكدال، الرباط.	http://www.marocainsdumonde.gov.ma/ar	الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة
0537765169 0537760526	وزارة الداخلية، الحي الإداري- الرباط.	www.pncl.gov.ma/fr	وزارة الداخلية – مديرية الهجرة ومراقبة الحدود
05.37.54.00.00	رقم 22 شارع الرياض حي الرياض ص ب 21527 الرباط	http://www.cndh.ma	المجلس الوطني لحقوق الإنسان
05 37 27 04 04 05 37 27 04 05 05 37 27 04 06	شارع ابن سينا زاوية شارع وادي المخازن أكدال - الرباط	http://www.didh.gov.ma	المنذوبية الوزارية لحقوق الإنسان
05 37 76 15 83 05 37 76 11 23 05 37 76 21 95	زنقة روزفيلت – الرباط	https://www.diplomatie.ma	وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
05 37 57 77 00 05 37 57 77 11	مجمع حدائق إرم، زنقة الرمان حي الرياض- الرباط ص ب 21.	https://www.mediateur.ma/a	مؤسسة وسيط المملكة
05227-89450	4، تجزئة لأكولين، سيدي معروف، ص ب 188، الدار البيضاء	www.anapec.org	الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات
05 37 20 78 76	281، باليما، الطابق الثالث، شقة رقم 31، شارع محمد الخامس - الرباط.	www.mediateurddh.org.ma	الوسيط من أجل الديمقراطية وحقوق الإنسان
05 37 77 10 94	54 شارع فرنسا، الشقة 3،	http://www.gadem-	المجموعة المناهضة

	أكداال الرباط.	asso.org	للعنصرية ومن أجل الدفاع عن حقوق الأجانب
05 37 79 36 37	شارع المسيرة، مقاطعة يعقوب المنصور، ص ب 3210، الرباط.	http://www.orient-occident.org/rabat	مؤسسة مغرب مشرق
06 61 09 72 48	حي الوحدة 2 رأس الخيمة العيون، الرقم 13. العيون الصحراء.	migrasud@yahoogroups.com elhaira2004@yahoo.es	جمعية جنوب للهجرة والتنمية
05 37 70 75 02	7، زنقة أرفود، الشقة 2، حي حسان الرباط، 1000.	http://www.amappe.org.ma	الجمعية المغربية لدعم المقاولة الصغرى
05 37 73 09 61	المقر المركزي: العمارة 6، الشقة 1، زنقة أغنوس، شارع الحسن الثاني، الرباط.	http://www.amdh.org.ma	الجمعية المغربية لحقوق الإنسان

لائحة المؤسسات

- الوكالة الوطنية لإنعاش الشغل والكفاءات
- الكونفدرالية الديمقراطية للشغل
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي
- المؤتمر الدولي للعمل
- المجلس الوطني لحقوق الإنسان
- اللجنة الوطنية لتتبع ملفات تسوية وضعية المهاجرين ودراسة الطعون
- عقد العمل الأجنبي
- المندوبية الوزارية المكلفة بحقوق الإنسان
- مؤسسة وسيط المملكة
- المعهد النقابي من أجل التعاون والتنمية
- وزارة الشؤون الخارجية والتعاون
- الوزارة المكلفة بالمغاربة المقيمين بالخارج وشؤون الهجرة.
- المنظمة الدولية للعمل
- منظمة الأمم المتحدة
- منظمة الوحدة الإفريقية
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- الاستراتيجية الوطنية للهجرة واللجوء
- الاتحاد العام للعمال بالمغرب
- الاتحاد العام للشغل



This project is co-funded by the European Union

Implemented by



@solidsocialdialogue
www.medsocialdialogue.org